



COMUNE DI STIGLIANO
Provincia di Matera

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

- (art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piani Nazionali Anticorruzione

Approvato con delibera di Giunta Comunale n.35 del 29/03/2025



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

INDICE

Premessa e finalità del Piano	3
Riferimenti normativi	3
Riferimenti amministrativi	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 – Valore pubblico.....	7
2.2 – Performance.....	9
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....	17
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 – Struttura organizzativa.....	30
3.2 – Organizzazione lavoro agile.....	32
3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale.....	33
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
Monitoraggio.....	41



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Premessa

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*; Il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*.

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, comma 3, prevede che i comuni con non più di 50 dipendenti, sono tenuti al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti dal D.M. del 30 giugno 2022, disponendo che il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni positive, il Piano della performance, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, mentre nel predetto Piano non rientra il Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali, di cui all'art. 2, comma 594, della legge n. 244/2007 in quanto abrogato dall'art. 57 comma 2 lettera e), del D.L. n. 124 del 26/10/2019, convertito nella legge n. 157 del 19/12/2019. I succitati piani costituiscono specifiche sezioni del PIAO.

Finalità del Piano

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

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

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

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

Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), è stato introdotto nell'ordinamento dall'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80. Esso, come accennato sopra, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP. AA., funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2024 al PNA 2022 - ha fornito indicazioni in relazione alla Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO per i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, e messo a disposizione degli stessi uno schema su piattaforma, utile sia per la elaborazione che per la validazione della Sezione medesima.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, le Amministrazioni e gli Enti pubblicano il PIAO e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

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

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

Tutte le aree di rischio sono contenute nello schema messo a disposizione dall'ANAC nel citato aggiornamento 2024 al PNA 2022.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

A tal proposito l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, al paragrafo 2) dispone che i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificati o meno fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti, modifiche degli obiettivi strategici o modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. In particolare qualora i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. La conferma avviene con apposita deliberazione da pubblicarsi, dove va specificato che non si sono verificate le predette circostanze. In caso contrario va adottata una nuova sezione del PIAO nella quale deve darsi conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione.

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

Riferimenti Amministrativi

- Statuto comunale approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 24/06/2003;



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 09/05/2004;
- Il sistema di Valutazione della Performance del Segretario Comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 176 del 31.12.2018;
- Regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 22/08/2019;
- Regolamento posizioni organizzative approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 24/06/2019;
- La presa d'atto della pesatura delle Posizioni Organizzative all'esito delle operazioni del Nucleo di Valutazione da parte della Giunta comunale con deliberazione n. 11 del 15.02.2023 ad oggetto: "Costituzione di posizioni organizzative 2023 e relativa graduazione in funzione della retribuzione di posizione";
- La deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 28/08/2024 con la quale è stato approvato il regolamento per gli incarichi di Elevata qualificazione;
- Nucleo di valutazione nominato con decreto sindacale n. 1 del 05/01/2023;
- Nota di aggiornamento al DUP (documento unico di programmazione) 2024 - 2026 approvata con delibera consiliare n. 34 del 21/12/2023;
- Bilancio di previsione 2024 - 2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 15/01/2024;
- PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 29.06.2023;
- PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 6.06.2024;
- Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con delibera di Giunta comunale n. 41 del 7.05.2024, aggiornato alle linee guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19.02.2020 e al D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023;
- Delibera di Giunta comunale n. 32 del 19.03.2025 con la quale sono stati definiti gli obiettivi strategici per la predisposizione della sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
Comune di	STIGLIANO (MT)	
Indirizzo	VIA ZANARDELLI, 33	
Recapito telefonico	0835-567201	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.stigliano.mt.it/	
PEC	comunestigliano@ebaspec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00108030776	
Sindaco	Dott. Francesco Micucci	
Numeri dipendenti al 31.12.2024	19	
Numero abitanti al 31.12.2024	3.478	



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche del territorio, della popolazione, delle condizioni socio economiche, culturali, criminologiche e dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, per rispondere alle istanze dei cittadini e evitare che possano verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Il Comune di Stigliano è situato in provincia di Matera - Basilicata.

Il territorio comunale è collinare posto a 900 metri sul livello del mare. Le strade principali di accesso al centro urbano sono la Strada statale "Val D'Agri", che consente il collegamento con la costa Jonica e con l'autostrada A1 e la Strada statale "Basentana", che collega il centro con il capoluogo di Provincia e di Regione.

I dati demografici del comune possono così sintetizzarsi:

POPOLAZIONE AL 1.01.2024	MASCHI 1677	FEMMINE 1883	TOTALE 3560
	NATI NELL'ANNO 11	DECEDUTI NELL'ANNO 61	SALDO NATURALE -50
	IMMIGRATI NELL'ANNO 42	EMIGRATI NELL'ANNO 76	SALDO MIGRATORIO - 32
POPOLAZIONE AL 31.12.2024			3478

ECONOMIA INSEDIATA

L'economia del Comune di Stigliano, come la maggior parte della collina materana, si sviluppa in 3 distinti settori.

Il primario è il settore che raggruppa le attività agricole e dell'allevamento.

Il settore secondario raggruppa le attività artigianali e piccole attività industriali finalizzate a soddisfare prevalentemente bisogni del settore primario, senza trascurare che alcune attività artigianali producono beni destinati anche al mercato italiano e non solo.

Il settore terziario, infine, è quello in cui si producono e forniscono servizi e comprende le attività di ausilio ai settori primario (agricoltura) e secondario (industria).

ATTIVITÀ ARTIGIANALI

Sul territorio comunale insiste l'area per insediamenti produttivi, garantendo la possibilità ai soggetti che ne possiedono i requisiti, di avviare nuove attività produttive. Le aree interessate nel corso degli anni stanno diventando la sede di importanti attività, che costituiscono il punto di riferimento dell'intera area.

ATTIVITÀ TURISTICHE

Il turismo a Stigliano è prevalentemente costituito da quello cd "di ritorno" ovvero da persone di Stigliano che per motivi di lavoro e di studio si sono trasferiti in città del centro nord Italia e all'estero. Tuttavia, il Comune vanta alcune attrattive messe in campo dalle amministrazioni che si sono succedute negli anni, come il Carnevale e l'estate stiglianese, che attraggono a Stigliano turisti dei comuni vicini, della costa e dai capoluoghi di Provincia e di Regione.

La crescita sinergica del turismo e dell'indotto hanno portato notevoli vantaggi alle attività locali che hanno superato la crisi dovuta allo spopolamento.

ATTIVITÀ AGRICOLE

Il territorio di Stigliano è costituito prevalentemente da una agricoltura estensiva, essendo tipica di Stigliano la semina e raccolta dei grani antichi, alle cui attività sono collegate le attività molitorie e di



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

panificazione. Tuttavia, vi sono anche attività intensive di olive e pistacchi, che vantano anch'esse rinomate attività di trasformazione.

Sono insediate anche diverse attività zootecniche, che costituiscono fonte di reddito per numerosi nuclei familiari, e anche la trasformazione in loco delle carni e del latte si fanno apprezzare in termini di esportazione nei paesi limitrofi e non solo.

SICUREZZA SOCIALE

Come emerge dalla RELAZIONE DEL MINISTRO DELL'INTERNO AL PARLAMENTO - attività svolta e risultati conseguiti dalla DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA afferente il secondo semestre 2021 della Direzione Investigativa Antimafia: *"a Stigliano permane l'operatività del gruppo ...OMISSIS... i cui vertici già a partire dal 2016 avevano il pieno controllo della attività illecite connesse con gli stupefacenti non solo in quel comune ma anche in alcuni paesi limitrofi in altre zone del potentino e della fascia Jonica – Metapontina. Superata la breve crisi conflittuale con il clan ...OMISSIS... egemone in quest'ultima area territoriale attraverso una concordata ripartizione del territorio e una comune strategica sinergia nel condurre le attività illecite il gruppo ...OMISSIS... era infatti riuscito ad acquisire il controllo quasi monopolistico delle remunerative attività di spaccio di stupefacenti in diversi comuni ricadenti nelle province di Matera e Potenza. Dallo spaccio il gruppo avrebbe ampliato le proprie attività criminali sotto l'egida degli ...OMISSIS... nella direzione delle estorsioni allo scopo di sottoporre a controllo le attività illecite in tutti i paesi del litorale Jonico"* e dalla RELAZIONE del secondo semestre 2022: *"a Stigliano(MT), superata la breve conflittualità con il clan ...OMISSIS... grazie una concordata ripartizione del territorio e ad una comune sinergia nel condurre le attività illecite, sembrerebbe ancora operativo il gruppo ...OMISSIS..., attivo soprattutto nelle remunerative attività di spaccio di droga in diversi Comuni ricadenti nelle province di Matera e di Potenza. Nel semestre di riferimento, tuttavia, continuano a registrarsi danneggiamenti soprattutto nel settore agricolo, apparentemente riconducibili alle strategie intimidatorie messe in atto dalle consorterie"*.

Alcun riferimento al Comune di Stigliano vi è invece nella RELAZIONE DEL MINISTRO DELL'INTERNO AL PARLAMENTO - attività svolta e risultati conseguiti dalla DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA afferente il primo semestre 2023.

1.2 Contesto interno

Il Comune è amministrato da una compagine politica il cui Sindaco è il Dott. Francesco Micucci, al suo secondo mandato.

Per la composizione della struttura organizzativa e la distribuzione del personale all'interno dei settori, si rinvia alla Sezione successiva.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Nella sottosezione, sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate a creare valore pubblico, nel periodo di riferimento.

L'amministrazione comunale, nella definizione dei propri obiettivi strategici e operativi, finalizzati alla creazione di valore pubblico, considera punti di riferimento della propria azione i temi individuati a livello nazionale e internazionale e segnatamente le misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030 e gli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU e prevede 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, in un grande programma d'azione, per un totale di 169 'target'



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile è coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei prossimi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030.

Gli obiettivi sono: Sconfiggere la povertà, Sconfiggere la fame, Salute e benessere, Istruzione di qualità, Parità di genere, Acqua pulita e servizi igienico sanitari, Energia pulita e accessibile, Lavoro dignitoso e crescita economica, Imprese innovazione e infrastrutture, Riduzione delle disuguaglianze, Città e comunità sostenibili, Consumo e produzione responsabili, Lotta contro il cambiamento climatico, La vita sott'acqua, La vita sulla terra, Pace, giustizia e istituzioni solide, Partnership per gli obiettivi.

Gli indicatori e le rispettive dimensioni relativi al Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL varati nel 2012 dalla Commissione scientifica sono i seguenti:

Salute, Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione tempi di vita, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività, Qualità dei servizi.

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

Infine, non meno importante è l'azione da porre in essere con riferimento alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, i cui obiettivi sono trasversali e comuni a tutte le unità operative dell'ente, fondamentale nella creazione di valore pubblico. Infatti, il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico- gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono, pertanto intrinseche alla missione istituzionale e costituiscono dimensioni che appartengono al valore pubblico e lo creano.

Il valore pubblico è obiettivo generale che va declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La programmazione strategica in tema di contrasto alla corruzione ha la funzione di indirizzare l'azione amministrativa e l'attività di gestione verso:

a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici e dei soggetti incaricati a qualsiasi titolo a svolgere servizi e lavori nell'interesse dell'ente;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. L'azione finalizzata alla creazione di benessere attraverso la realizzazione di opere e l'acquisizione dei beni e dei servizi di servizi prende avvio con la Programmazione strategica indicata nel DUP (Documento Unico di Programmazione), a sua volta desunta dal programma di mandato del Sindaco e tradotta in obiettivi operativi annuali affidati alle aree in cui è organizzata la struttura dell'ente e meglio definita nella sezione Performance del PIAO. Nel Dup sono riassunte le priorità che si intendono tramutare in azioni finalizzate alla realizzazione di opere e fornitura di beni e servizi. Per ogni priorità strategica, di regola, devono essere definiti *outcome*, vale a dire un risultato visibile ai cittadini, alle imprese, agli stakeholders e a tutti coloro nei confronti dei quali è indirizzata l'azione.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

2.2 Performance

La performance organizzativa è la misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Contribuisce alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

L'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Il comma 1 dello stesso articolo 3 dispone che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ha, tra l'altro, abrogato il terzo periodo dell'art. 169, comma 3 bis, del D.Lgs.

n. 267/2000, che recitava: *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"*, per cui il Piano Esecutivo di gestione, come definito nell'art. 169, del D. Lgs. N. 267/2000 e la definizione degli obiettivi di performance non sono più organicamente unificati, ma separati e quindi anche i termini per la loro approvazione sono diversi. Con l'art. 2, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, inoltre, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel Piano integrato di attività e organizzazione.

Per l'elaborazione del Piano della Performance dell'annualità 2024 ci si basa principalmente sui processi attuati e sui risultati ottenuti. Si mira a correggere obiettivi ed indicatori non raggiunti per cause esterne o non più aderenti alle mutate esigenze, inoltre i target sono stati elaborati, basandosi sia su quanto ottenuto, sia su una prima stima delle risorse disponibili (facendo riferimento ai dati del bilancio annuale e pluriennale approvati).

Il Sistema di valutazione delle performance dei dipendenti comunali è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 118 del 22/08/2019 e quello del Segretario comunale con deliberazione della Giunta comunale n. 176 del 31.12.2018.

Per quanto riguarda il piano della performance delle unità organizzative e individuale, comprensivo degli indicatori misurabili del raggiungimento del risultato, si rinvia all'apposita sezione.

Gli obiettivi strategici indicati nel DUP 2025-2027, che l'amministrazione comunale ha programmato di perseguire nel corso del mandato amministrativo, sono i seguenti:

SANITÀ

Sulla sanità l'amministrazione è per l'applicazione del D.M. 70 che prevede la realizzazione di un ospedale di zona disagiata.

In attesa del nuovo piano sanitario regionale, sarà elevata l'assistenza ad una fascia di età che a Stigliano e nell'area si presenta come anziana e particolarmente vulnerabile alle malattie croniche. Non sarà trascurata, si intende, la richiesta di un pronto soccorso adeguato e di una serie di ambulatori capaci di sostenere la richiesta di visite specialistiche. Saranno seguite le vicende dal laboratorio analisi, rispetto al quale è stato riassunto il ricorso al TAR Lazio.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

DISSESTO IDROGEOLOGICO

Si intende completare il poderoso intervento sul dissesto idrogeologico rispetto al quale ingenti, anche se non ancora sufficienti, risorse sono state acquisite nel corso dei decorsi 5 anni, altre ne arriveranno nel corso del 2022 ed altre ancora ne occorreranno.

MOBILITÀ

Nel corso del 2022 sono state assegnate risorse per consentire di avere un sistema di mobilità calibrato sulle necessità della nostra comunità. Si realizzerà quanto già programmato nei 5 anni di mandato, ovvero:

- il potenziamento dei trasporti “da e per” Matera, Potenza e Policoro con la messa in esercizio di corse aggiuntive e serali;
- il taxi sociale, una sorta di servizio a chiamata, che consentirà alle persone prive di accompagnatore, per lo più anziane, di avere un servizio per raggiungere i capoluoghi di Regione o altre destinazioni per motivi sanitari o semplicemente per il disbrigo di pratiche di vario genere;
- il taxi sociale per i giovani: per rispondere alle loro esigenze di raggiungere stazioni ferroviarie, aeroporti, luoghi di divertimento, ecc.

Poderosa anche l'azione sulla viabilità di competenza extra comunale, che ha visto il Comune impegnato su più fronti: Regione e Provincia. A breve partiranno i lavori per la bretella che congiungerà la Saurina alla Cavonica, all'altezza di Caporotondo. Importo dei lavori oltre 4,5 milioni di euro. Inoltre, accanto all'intervento che si sta realizzando per un importo di € 350.000, a breve partiranno anche i lavori di ripristino del manto stradale sulla Cavonica.

Si stanno monitorando attentamente le attività della Regione e della Provincia per un immediato avvio dei lavori di completamento della strada di Carpinello per un importo di circa 5 milioni di euro.

Accanto agli interventi già programmati:

- € 220.000,00 (fondi SNAI 2021-2027) per la Stigliano-Gannano;
- € 900.000,00 (fondi POV) sulla Strada Provinciale ex 103, i cui lavori sono stati ritardati a causa di problemi espropriativi;
- € 650.000,00 per interventi sulla Zanardelli; L'amministrazione si impegna a:
- migliorare il tratto stradale per Accettura con i fondi SNAI 2021-2027;
- realizzare interventi sulla S.P. n. 103 con fondi POV.

LAVORO

Si solleciteranno la Total e la Regione per l'immediato avvio dei lavori per la realizzazione del Centro Eccellenza Droni in località Acinello che, secondo il business plan della Total, dovrebbe assicurare 50 posti di lavoro.

Con la costituzione dell'Unione dei Comuni si darà impulso all'area di Acinello, nella convinzione che è l'unica che potrà consentire un rilancio del territorio ed assicurare occupazione e migliore stabilità. Si continuerà a dare maggior sollievo ai redditi con le misure già adottate con fondi RIPOV:

- Vigilanti;
- Coworking;
- Psicologa;
- Potenziamento servizi comunali con inserimento da Agosto 2023 di n.4 unità a TD.

SPORT E TEMPO LIBERO

Si è convinti che l'azione amministrativa debba concentrarsi sulla creazione di spazi, di luoghi, di



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

strutture per consentire di impegnare il tempo libero in attività sportive, fonte di crescita e di socializzazione ma anche di possibile occupazione.

Si prevedono interventi di ripristino dell'attuale campo sportivo per circa un milione di euro. E' prevista la concessione, con conseguente possibili ricadute economiche, delle strutture che presto vedranno la disponibilità di quanto realizzato:

- area mountain bike per bambini e ragazzi;
- ludoteca;
- piscina;
- area camper;
- tensostruttura;
- campo da tennis;
- campo sportivo;
- noleggio di bici elettriche;
- noleggio bici da mountain bike.

Vi è l'impegno a creare un PUNTO RESIDENZIALE a Santo Spirito, collocato al secondo piano e lasciando libera al momento la destinazione d'uso del piano terra, per offrire la possibilità di praticare sport come ippoterapia, mountain bike, tiro con l'arco.

Sarà realizzata, al piano terra dell'attuale sede del Comune, dove attualmente è collocata la Biblioteca comunale che verrà trasferita a Piazzale Gramsci, un MUSEO DEI PARAMENTI SACRI capace di accogliere il rilevante e prezioso patrimonio di cui Stigliano è ricco.

Con l'acquisto di 10 biciclette elettriche e il percorso turistico che è in fase di realizzazione, sarà offerta al turista la possibilità di vedere, osservare e gustare, in forma alternativa e più rapida, le bellezze artistiche, archeologiche e paesaggistiche che il territorio offre.

ENERGIA

Si promuoverà lo sviluppo di energie rinnovabili per l'autosufficienza energetica e comunque per l'efficientamento degli edifici pubblici (scuole), si punterà l'attenzione su impianti di taglia modesta, idonei per interventi a beneficio di strutture medio-piccole di interesse pubblico e della reale possibilità di approvvigionamento delle biomasse agro-forestali.

PIANO REGOLATORE

Si interverrà sul piano regolatore, per una attenta verifica delle zone dichiarate aree di "Trasferimento" e per valutare le opportunità di prevedere aree per le tante attività artigianali.

Gli Obiettivi strategici in materia di rischi corruttivi e trasparenza preliminari alla elaborazione della Sezione del PIAO sono stati deliberati dalla Giunta comunale con atto n.32 in data 19.03.2025, coinvolgendo in tal modo direttamente il vertice dell'amministrazione.

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente.

Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

Si espongono di seguito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza elaborati tenendo conto dell'elenco tipo di obiettivi specifici proposti da ANAC con il PNA 2024 di aggiornamento del PNA 2022:

- attenersi alle statuizioni e prescrizioni ANAC in materia e, con riferimento alla sezione 2025 - 2027, come semplificata dal PNA 2024 di aggiornamento del PNA 2022;
- assicurare un supporto concreto al RPCT;



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura dell'azione amministrativa tesa alla trasparenza e all'applicazione delle misure, avendo cura di tenerne in dovuto conto nei procedimenti contenenti processi e attività mappate;
- incontri formativi con il personale per la conoscenza e approfondimento degli adempimenti di ciascun ufficio in relazione alle misure specifiche e generali, del codice di comportamento anche con riferimento alla gestione dei conflitti di interesse dalla fase della dichiarazione a quella dei controlli;
- revisione e miglioramento, se necessario, della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- miglioramento e diffusione delle informazioni tra le Aree dell'ente relative alla informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- coordinare le disposizioni in materia di privacy con quelle relative alla trasparenza al fine di contemperare le rispettive esigenze nel rispetto della legge;
- limitare l'uso di misure specifiche al fine di garantire la realizzabilità di quelle previste;
- garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi;
- garantire una corretta attuazione delle misure generali;

Una volta definiti gli obiettivi di medio e lungo termine (Obiettivi strategici), è necessario programmare gli obiettivi annuali (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente, comportano il raggiungimento parziale degli obiettivi strategici da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione degli stessi.

Nello specifico, gli Obiettivi operativi sono organizzati in Obiettivi Operativi di Area, che si connotano di:

- descrizione;
- tipologia;
- fasi e azioni;
- indicatori di performance, con indicazione di pesatura e target di riferimento.

Le misurazioni, che emergeranno al termine dell'esercizio, verranno inserite nelle schede di valutazione della performance del personale (apicale e non) dell'Ente e nella Relazione della performance, al fine di analizzare gli eventuali scostamenti e intervenire tempestivamente sulle cause che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi e provvedere a rimodulare alcune voci del Piano.

Per tale ragione, la Sezione non deve essere considerata statica ma in evoluzione, suscettibile di modifiche e miglioramenti in corso di svolgimento e di aggiornamento annuale, a seguito dell'approvazione dei documenti di programmazione.

Obiettivi di performance

Nelle schede seguenti si riportano gli obiettivi di performance individuale e delle unità organizzative e quelli del Segretario comunale, comprensive degli indicatori misurabili per il raggiungimento dei risultati.

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE

Per l'anno 2025, gli obiettivi di performance e comportamentali professionali e manageriali tengono conto di quanto disposto con la deliberazione della Giunta comunale n. 176 del 31.12.2018, pur



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

dovendo considerare le disposizioni ministeriali e dell'ANAC in ordine alla previsione di obiettivi afferenti la formazione e l'attuazione delle misure relative alla trasparenza e all'anticorruzione, riportate nell'apposita sezione del presente PIAO. La relativa valutazione è di competenza del Sindaco che potrà avvalersi dell'O.I.V.

SEGRETARIO COMUNALE_ANNO 2025								
OBIETTIVI DI PERFORMANCE		PESO OBIETTIVI (%)	RISULTATO (%)	VALUTAZIONE DEL RISULTATO OTTENUTO - PUNTEGGIO				
OBIETTIVI DI PERFORMANCE	PERFORMANCE ATTESA			0-10 (%)	11-25 (%)	26-50 (%)	51-75 (%)	76-100 (%)
				NON AVVIATO	AVVIATO	PERSEGUITO	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	PIENAMENTE RAGGIUNTO
Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di Giunta e Consiglio con funzioni di assistenza.	Garantisce l'assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi di governo e i soggetti che si interfacciano con l'ente in ordine alla conformità tecnica, giuridica e amministrativa dell'azione e degli atti rispetto alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti del Consiglio e della Giunta curandone la verbalizzazione e gli adempimenti conseguenti.	50						
Funzioni di rogito di contratti e scritture private autenticate	Garantire le funzioni di rogito dei contratti e di autenticazione di scritture private, sovrintendenza all'espletamento dei successivi adempimenti (registrazione, trascrizione, voltura ecc.).	20						
Attuazione misure anti- corruzione e trasparenza, previste nella sezione specifica del presente PIAO	Attuazione delle misure previste afferenti anticorruzione e trasparenza.	20						
Formazione del personale	Organizzare piani di formazione destinati ai Responsabili di Settore nel rispetto della direttiva e delle indicazioni operative impartite dal Ministro per la PA e CCNL	10						
PESO OBIETTIVI DI PERFORMANCE		TOT.	MEDIA					
		100						
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI				VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI				
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI	OGGETTO DELLA MISURAZIONE	PESO OBIETTIVI (%)	RISULTATO (%)	0-10 (%)	11-25 (%)	26-50 (%)	51-75 (%)	76-100 (%)
				INADEGUATO	INSODDISFACENTE	MIGLIORABILE	BUONO	ECCELLENTE
Obiettivi comportamentali. professionali e manageriali di cui alla TAB. 2 D elibera GC. 176/2018	TAB. 2 Delibera GC. 176/2018	100						
TOTALE PESO COMPORTAMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI		TOT.	MEDIA					
		100						

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE	ESITO OBIETTIVI PERFORMANCE	
	ESITO COMPORTAMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI	

ESITO COMPLESSIVO	
-------------------	--



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

OBIETTIVI RESPONSABILE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

RESPONSABILE AREA FINANZIARIA						
OBIETTIVI ASSEGNATI ANNO 2025						
N.	OBIETTIVI	TIPOLOGIA	INDICATORE TEMPORALE	RISULTATO ATTESO	PESO	% Minima CONSEGUIMENTO Fissata
						75%
1	Formazione del personale	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Organizzare piani di formazione destinati al Responsabile e ai dipendenti del Settore nel rispetto della direttiva e delle indicazioni operative impartite dal Ministro per la PA e dal CCNL	10	75,00%
2	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii	5	75,00%
3	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Espressione del visto contabile entro 5 giorni dalla presentazione della proposta di liquidazione.	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Evitare esposizioni per l'Ente a pagamenti di interessi	15	75,00%
4	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Liquidazione delle fatture/ricerche fiscali nei tempi utili per garantire il pagamento nei termini contrattuali.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Evitare esposizioni per l'Ente a pagamenti di interessi	15	75,00%
5	Potenziamento degli accertamenti tributari in materia di IMU e TARI e del recupero evasione/elusione. Invio avvisi di accertamento per anno 2020 nonchè per la riscossione coattiva in base alla scadenza dei termini.	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Ridurre l'evasione o l'elusione fiscale	15	75,00%
6	Attuazione misure anti-corruzione e trasparenza, previste nella sezione specifica del presente PIAO	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione delle misure previste afferenti anticorruzione e trasparenza.	20	75,00%
7	Valutazione in ordine al possibile aggiornamento dei regolamenti comunali afferenti la propria area. (Es. TARI, Economato, etc.)	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Verifica di conformità dei regolamenti alle disposizioni vigenti e eventuale proposta di aggiornamento	15	75,00%
8	Adempimenti connessi alle misure PNRR	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Rispetto dei tempi per adempiere	5	75,00%
					100	



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

OBIETTIVI RESPONSABILE AREA TECNICA

RESPONSABILE AREA TECNICA						
OBIETTIVI ASSEGNATI ANNO 2025						
N.	OBIETTIVI	TIPOLOGIA	INDICATORE TEMPORALE	RISULTATO ATTESO	PESO	% Minima CONSEGUIMENTO Fissata
						75,00%
1	Monitoraggio e rispetto degli adempimenti relativi alle opere finanziate con fondi PNRR.	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Rispetto dei cronoprogrammi di spesa e delle relative scadenze.	10	75,00%
2	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii	5	75,00%
3	Attuazione misure anti-corruzione e trasparenza, previste nella sezione specifica del presente PIAO	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione delle misure previste afferenti anticorruzione e trasparenza.	20	75,00%
4	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Liquidazione delle fatture/ricevute fiscali nei tempi utili per garantire il pagamento nei termini contrattuali.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Evitare esposizioni per l'Ente a pagamenti di interessi	30	75,00%
5	Attività contrattuale dell'Ente	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Contrattualizzare entro i termini stabiliti per legge.	10	75,00%
6	Formazione del personale	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Organizzare piani di formazione destinati al Responsabile e ai dipendenti del Settore nel rispetto della direttiva e delle indicazioni operative impartite dal Ministro per la PA e CCNL	10	75,00%
7	Inventario patrimonio comunale	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Predisposizione scheda di valutazione a prezzo di mercato di ogni immobile comunale (fabbricati e terreni)	5	75,00%
8	Attuazione Programma POV	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Conclusione degli interventi programmati e rispetto dei cronoprogrammi.	10	75,00%
					100	



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

OBIETTIVI RESPONSABILE AREA VIGILANZA

RESPONSABILE AREA VIGILANZA						
OBIETTIVI ASSEGNATI ANNO 2025						
N.	OBIETTIVI	TIPOLOGIA	INDICATORE TEMPORALE	RISULTATO ATTESO	PESO	% Minima CONSEGUIMENTO Fissata
						75%
1	Attuazione Programma RI.POV	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Rispetto dei cronoprogrammi di spesa e delle relative scadenze.	10	75%
2	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii	5	75%
3	Attuazione misure anti-corruzione e trasparenza, previste nella sezione specifica del presente PIAO	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione delle misure previste afferenti anticorruzione e trasparenza.	20	75%
4	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Liquidazione delle fatture/ricevute fiscali nei tempi utili per garantire il pagamento nei termini contrattuali.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Evitare esposizioni per l'Ente a pagamenti di interessi	30	75%
5	Formazione del personale	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Organizzare piani di formazione destinati al Responsabile e ai dipendenti del Settore nel rispetto della direttiva e delle indicazioni operative impartite dal Ministro per la PA e CCNL	10	75%
6	Sistemazione segnaletica stradale e viabilità in generale	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Miglioramento attuale segnaletica soprattutto nei centri sprovvisti di adeguata segnaletica	5	75%
7	Gestione randagismo	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Accrescere l'adozione dei cani e ridurre del 10% il costo per il mantenimento in canili. Attivare procedere per la sterilizzazione	10	75%
8	Gestione servizio accalappiamento e custodia cani randagi	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Predisposizione documenti di gara ed aggiudicazione del servizio	10	75%
					100	



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

OBIETTIVI RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA						
OBIETTIVI ASSEGNATI ANNO 2025						
N.	OBIETTIVI	TIPOLOGIA	INDICATORE TEMPORALE	RISULTATO ATTESO	PESO	% Minima CONSEGUIMENTO Fissata
						75%
1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza dell'area come disposto dal d.lgs. n. 33/2013.	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii	10	75,00%
2	Attuazione misure anti-corruzione e trasparenza, previste nella sezione specifica del presente PIAO	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Attuazione delle misure previste afferenti anticorruzione e trasparenza.	20	75,00%
3	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Liquidazione delle fatture/ricevute fiscali nei tempi utili per garantire il pagamento nei termini contrattuali.	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'annualità precedente. Evitare esposizioni per l'Ente a pagamenti di interessi	30	75,00%
4	Formazione del personale	Obiettivo gestionale per tutte le Aree	31/12/2025	Organizzare piani di formazione destinati al Responsabile e ai dipendenti del Settore nel rispetto della direttiva e delle indicazioni operative impartite dal Ministro per la PA e CCNL	10	75,00%
5	Regolamento per la concessione di contributi, benefici, vantaggi economici e patrocini	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Realizzazione di apposito Regolamento per la concessione di contributi, benefici, vantaggi economici e patrocini	20	75,00%
6	Attuazione progetti Ripov	Obiettivo gestionale	31/12/2025	Rispetto del cronoprogramma	10	75,00%
					100	

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Di norma gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

corruttivi, sono quelli indicati nei Piani nazionali anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predispone la sottosezione.

Come detto, l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, ha fornito indicazioni, con relativi allegati, per la predisposizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO" da parte dei comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti.

La Sezione, pertanto, oltre che del presente elaborato, è costituita dall'**allegato "Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO"** secondo lo schema messo a disposizione da ANAC con la relativa piattaforma utile per la elaborazione e la validazione della Sezione.

Nella Sezione sono definiti la **mappatura dei processi** (aree di rischio, processi, attività, unità organizzativa responsabile, eventi a rischio, misure e tempi di attuazione), la **identificazione, analisi e valutazione del rischio** (eventi a rischio, valutazione del rischio, misure e tempi di attuazione) e la **programmazione e monitoraggio delle misure specifiche**.

Inoltre, la Sezione di cui all'allegato riporta gli adempimenti relativi alla **programmazione e al monitoraggio delle misure generali**, prendendo in considerazione le fasi e i tempi di attuazione, gli indicatori di attuazione e i soggetti responsabili oltre che il relativo monitoraggio.

Infine, nella Sezione sono definiti gli adempimenti relativi alla trasparenza con i singoli obblighi, contenuti, scadenze e responsabili, nonché le attività di monitoraggio.

Aggiornamento nel triennio

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento Ministeriale di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica 30/06/2022, n. 132, *"L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio."*

L'ANAC, con il PNA 2024, predisposto lo schema per la redazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" da parte dei comuni con meno di 50 dipendenti e meno di 5000 abitanti, ha disposto che, dopo la prima adozione della sottosezione, secondo il predetto schema, i comuni valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- modifiche organizzative rilevanti
- modifiche degli obiettivi strategici
- modifiche significative di altre sezioni del PAIO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

In caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dare conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione.

SOGGETTI, COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni, secondo quanto previsto dalla legge, dai Piani Nazionali Anticorruzione e dalla presente sottosezione, sono di seguito elencati.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Essi, oltre a essere chiamati a darvi attuazione, concorrono alla realizzazione del valore pubblico.

La Giunta Comunale. È l'organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti della sezione all'interno del PIAO, salvo proroghe da parte del legislatore.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Segretario comunale Dott. Giuseppe Stefano Ranù, nominato con decreto sindacale n. 2 del 12.12.2024.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge le seguenti funzioni:

in materia di prevenzione della corruzione:

- elabora la proposta della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, coordinandosi con i responsabili delle altre sottosezioni;
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nella sottosezione;
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, L. 190/2012).

in materia di trasparenza:

svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;

- segnala gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.

in materia di whistleblowing:

- riceve e prende in carico le segnalazioni inviate mediante la piattaforma digitale, accessibile dalla home-page del sito del Comune, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

in materia di inconferibilità e incompatibilità:

- interviene, anche applicando le sanzioni, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnala la violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.

in materia di AUSA:

- sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno della sezione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi a sua discrezione di n. 2 unità (referenti), tra i dipendenti dell'ente, alle quali può attribuire responsabilità procedurali con funzioni di supporto, anche in relazione alla verifica, al monitoraggio e agli adempimenti relativi alle misure e alla Trasparenza. L'individuazione dei soggetti con funzioni di supporto spetta al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Trasparenza, che la esercita autonomamente, su base fiduciaria.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D. lgs. 97/2016, *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”*.

Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”*

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico, sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

Il Nucleo di Valutazione:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- verifica il raggiungimento degli obiettivi della performance anche in materia di trasparenza e corruzione;
- svolge compiti propri di rilevazione e monitoraggio nel settore della trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime il parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ente (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001).

Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA). Il RASA è stato nominato con decreto del Sindaco n. 5 del 3 febbraio 2022 nella persona dell'Ing. Ferruzzi Mariangela, responsabile dell'Area tecnica.

Il Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti – RASA è l'incaricato tenuto alla compilazione e all'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Titolari degli incarichi dell'Elevata Qualificazione. Oltre a collaborare e supportare il Responsabile (RPCT), i titolari di E. Q. sono responsabili dell'attuazione della strategia e delle misure della prevenzione della corruzione;

- curano la tempestiva comunicazione delle informazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'Amministrazione;
- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art.16 d.lgs.n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

331 c.p.p.);

- propongono l'aggiornamento della mappatura dei processi, identificano i fattori di rischio, e assicurano l'attuazione delle misure di trattamento previste dalla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
 - adottano le misure gestionali, quali l'avvio dei procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
 - osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi del PIAO (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012);
 - monitorano l'attuazione delle previsioni del piano nelle articolazioni di riferimento, verificano l'efficacia delle misure e propongono al responsabile le modifiche, le integrazioni e gli aggiornamenti necessari;
- effettuano il monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali;
 - nominano il dipendente o i dipendenti del settore che dovranno curare la fase preventiva alle comunicazioni utili al monitoraggio previste nella sezione. Dell'inadempimento ne risponde in ogni caso, oltre all'incaricato, il responsabile dell'Area;
 - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio;
 - osservano le disposizioni in merito ai patti di integrità che il comune sottoscrive con la Prefettura avendo cura di riportare gli obblighi a carico delle imprese che contraggono con il comune, nei bandi di gara ovvero nel contratto di affidamento del lavoro, servizio o fornitura;
 - nella predisposizione dei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, devono prevedere tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
 - i responsabili delle aree preposti ai singoli procedimenti sono responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità dei dati per come definita dall'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013, come riportato nell' all. "D" al presente PIAO.
 - sono responsabili della verifica dell'esattezza e della completezza dei dati pubblicati inerenti i rispettivi uffici e procedimenti, segnalando al responsabile della trasparenza eventuali errori.

I dipendenti. Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.

- Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.
 - Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.
 - Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.
- Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.

Collaboratori esterni. Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione e segnalano le situazioni di illecito. Le violazioni delle regole di cui alla presente sottosezione del



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

Consiglio Comunale. È l'organo di indirizzo politico cui compete la programmazione strategico – gestionale.

L'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari. Cura i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Svolge un ruolo importante nell'attuazione della strategia di prevenzione dovendo il sistema disciplinare essere efficace e tempestivo, costituendo la base per la gestione del rischio in quanto la violazione delle misure della sezione della corruzione e della trasparenza costituisce illecito disciplinare. L'ufficio esercita le sue funzioni svolgendo i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001) e effettuando le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

Mappatura dei processi.

La mappatura dei processi consiste nell'identificare l'elenco dei processi in cui si sviluppa l'azione amministrativa e può contenere diverse attività. I processi e le attività riguardano le seguenti cinque aree di rischio, che per i Comuni inferiori a 50 dipendenti e a 5.000 abitanti, l'ANAC ha individuato come sufficienti alla gestione del rischio corruttivo, fermo restando la considerazione di ulteriori aree, processi e attività all'interno delle stesse:

- **contratti pubblici**
- **contributi e sovvenzioni**
- **concorsi e selezioni**
- **autorizzazioni e concessioni**
- **processi a elevato rischio.**

Già il dm n. 132/2022 all'art. 6, comma 1, nel richiamare le aree di rischio riportate nella legge n. 190/2012, aveva previsto che, negli enti con meno di cinquanta dipendenti tenuti alla redazione del PIAO in forma semplificata, la mappatura dei processi poteva riguardare esclusivamente le aree sopra citate, oltre ai *«processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.»*.

Il PNA 2022 (paragrafo 10.1.3., pagina 59), sempre per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, aveva ritenuto, in una logica di semplificazione – e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere – di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea;
- processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Valutazione del rischio

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, l'ANAC ha confermato che i RPCT sono chiamati ad esprimere un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento.

L'ANAC con il PNA 2022 aveva dato le seguenti indicazioni ai fini della valutazione del rischio:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori;
- è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico, applicando la scala ordinale suggerita da ANAC (basso, medio, alto).

I risultati della misurazione sono riportati nell'apposita colonna dell'allegato Rischi Corruttivi e Trasparenza.

La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'applicazione delle misure generali congruenti con i processi mappati e nell'individuazione di eventuali misure specifiche, finalizzate a mitigare e eliminare il rischio corruttivo, identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera attività dell'amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano e aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Individuazione delle misure

Le misure individuate, come detto al paragrafo precedente, sono generali e specifiche.

Il dettaglio delle misure è riportato nella relativa colonna dell'allegato Rischi Corruttivi e Trasparenza.

LE MISURE GENERALI

Nella Sezione sono riportate le misure generali con fasi, tempi, stato, indicatori di attuazione, responsabili e monitoraggio. Di seguito vengono esposte le singole misure per come disciplinate dalla legge e, per alcune di esse, anche la disciplina.

Il Codice di comportamento dei dipendenti

L'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dispone che ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare un proprio Codice di comportamento.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, l'osservanza del Codice di comportamento riveste un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge n. 190/2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti comunali e a orientarle alla migliore cura e tutela dell'interesse e del valore pubblico.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Il Codice di Comportamento dei Dipendenti, integrativo del Codice di cui al D.P.R. 62/2013, adeguato alle modifiche apportate dal D.P.R. n. 81/2023 al D.P.R. n. 62/2013, costituisce parte integrante della presente sezione del PIAO, anche se non materialmente allegato.

Il Codice di Comportamento va osservato, oltre che dai dipendenti dell'ente, anche dai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, dal personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'organo politico, dai collaboratori delle ditte appaltatrici di beni, servizi e lavori.

Autorizzazioni Incarichi extra-istituzionali

L'amministrazione applica la disciplina di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali.

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, dovrà tenersi conto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione deve valutare gli eventuali profili di conflitto di interesse, anche potenziali. Pertanto, l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione dovrà essere svolta in maniera molto accurata e puntuale, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in modo particolare se responsabile di area, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (art. 53, comma 12); tali incarichi, che non sono soggetti ad autorizzazione, potrebbero nascondere situazioni di conflitto di interesse anche potenziali e, pertanto, costringere l'amministrazione a negare lo svolgimento dell'incarico (gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione).

Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, (aggiunto dalla legge n. 190/2012) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche, predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il D.P.R. n. 62/2013 disciplina il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano «*gravi ragioni di convenienza*». Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'area di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qualvolta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interesse, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al Responsabile dell'area di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Egli deve informare per iscritto il Responsabile



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. La suddetta comunicazione deve precisare:

- se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi. Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo. La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Il PNA 2022 fornisce indicazioni sui conflitti di interesse in materia di contratti pubblici, in relazione ai quali, peraltro, ANAC ha già emanato le Linee Guida n. 15/2019.

Il D.P.R. n. 62/2013, il quale dispone che le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché siano rispettati l'obbligo di comunicazione e astensione in caso di conflitto di interesse.

Si ha conflitto di interesse quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

Ai sensi dell'art. 93 del D.Lgs. n. 36/2023, coloro che si trovano in una situazione di conflitto di interesse con uno degli operatori economici partecipanti alla procedura, non possono essere nominati commissari di gara. Il citato art. 93 rinvia all'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 per l'individuazione delle situazioni che determinano l'obbligo di astensione.

La formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge n. 190/2012, stabilisce che il RPCT definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il RPCT e i Responsabili delle Aree dell'ente definiscono l'entità della formazione e i collaboratori a cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La formazione dei responsabili di area e dei collaboratori potrà avvenire partecipando a corsi in presenza, a *webinar* e oltre che *in house*.

Whistleblowing

L'art. 54-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, riscritto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54- *bis*. La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata in primo luogo al RPCT, quindi, in alternativa, all'ANAC,



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge n. 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

L'ente si è dotato di una piattaforma digitale, accessibile dalla home-page del sito del Comune, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Le segnalazioni sono inviate all'indirizzo web: <https://comunedistigliano.whistleblowing.it/#/>.

Misure alternative alla rotazione

La misura della rotazione del personale è finalizzata ad escludere che alcuni dipendenti siano titolari dell'ufficio per un periodo lungo tale da consolidare posizioni "*di privilegio*" nella gestione diretta di determinate attività correlate alla circostanza che gli stessi dipendenti si occupino personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di attività o processo e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

La carenza di personale nei piccoli comuni non sempre rende possibile la rotazione, per cui occorre che vadano pensate misure alternative alla rotazione, così come prescritto dall'ANAC con il PNA 201.

Inconferibilità e incompatibilità (S.G.) e E.Q.)

Le dichiarazioni ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 vanno acquisite all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente nei tempi stabiliti dalla legge e dalle prescrizioni particolari, conservate e verificate. Inoltre, va effettuato il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi, pertanto, prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica annuale della suddetta dichiarazione;
- la contestuale pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 39/2013.

Relativamente all'istituto, si applicano le linee Guida approvate dall'ANAC con delibera nr. 833 del 3 agosto 2016 ad oggetto: "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*".

Divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter D.Lgs. n. 165/2001)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, dovranno sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Patti di integrità negli affidamenti

I patti di integrità costituiscono uno strumento utile per contrastare la corruzione nei contratti pubblici. Con la loro sottoscrizione, l'appaltatore e la stazione appaltante si impegnano a tenere un comportamento lecito e integro improntato a reciproca lealtà e correttezza oltre che nei confronti degli altri operatori coinvolti nella selezione.

Rasa

Il Responsabile Anagrafe per le Stazioni Appaltanti – RASA è l'incaricato tenuto alla compilazione e all'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Commissioni di gara e di concorso

Ai sensi dell'art. 35-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

I soggetti che ricevono gli incarichi e le assegnazioni innanzi citati devono rendere una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità descritte, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Monitoraggio dei tempi procedimentali

La misura è conseguenziale alla modifica dell'art. 2 della legge n. 241/1990 a opera dell'art. 12, comma 1, lett. a) del D. L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla L. 11 settembre 2020, n. 120, che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare in Amministrazione trasparente, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente, rinviando ad apposito D.P.C.M. le modalità, i criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti e le ulteriori modalità di pubblicazione.

Rotazione straordinaria

È una misura diversa dalla rotazione ordinaria. È prevista dall'art. 16 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'ANAC ha deliberato le «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria*» (deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019).

In casi eccezionali che suggeriscano rotazioni immediate del personale per incompatibilità o inopportunità a permanere nella stessa funzione, i responsabili di area provvedono alla cessione, ove possibile anche reciproca, di personale, per consentire al dipendente soggetto a rotazione di essere adibito ad altra mansione in altre funzioni.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

LA TRASPARENZA

La trasparenza è l'adempimento più importante dell'intero impianto delineato dalla legge n. 190/2012. L'Art. 1 del d.lgs. n. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016, ha definito la trasparenza quale accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. L'accessibilità è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata attraverso:

- la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

L'accesso civico

L'accesso civico in senso proprio è disciplinato dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 e prevede da un lato l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati e dall'altro il diritto di chiunque di richiedere la loro pubblicazione nei casi in cui sia stata omessa.

L'accesso civico generalizzato è disciplinato dal comma 2 del citato art. 5, il quale prevede che, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.

L'ANAC nel PNA 2022, riguardo all'accesso civico, ha richiamato le indicazioni generali già fornite nelle Linee guida 1309/2016 e ha precisato che la trasparenza anche nel settore dei contratti pubblici va declinata non solo sotto il profilo degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali, ma anche con riguardo all'istituto dell'accesso civico generalizzato (cd. FOIA). Tale precisazione si è resa necessaria essendo sorti dubbi sulla sua applicabilità in considerazione del fatto che il precedente Codice dei contratti pubblici, all'art. 53, conteneva disposizioni in ordine all'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti, rinviando alla disciplina sull'accesso documentale ex art. 22 e ss. della l. n. 241/1990, senza alcun riferimento al FOIA. Il Consiglio di Stato (adunanza Plenaria n. 10/2020), analizzando i diversi istituti ed evidenziando, fra l'altro, le criticità che derivano dalla coesistenza dei regimi dell'accesso documentale e del FOIA (già rilevate da ANAC nella delibera n. 1309/2016), ha posto in risalto l'importanza che ha assunto la trasparenza, intesa come forma di prevenzione della corruzione e strumento ordinario e primario di riavvicinamento del cittadino alla p.a. che concorre al soddisfacimento dei diritti fondamentali della persona. In conclusione, nella materia dei contratti pubblici, il Consiglio di Stato, risolvendo il contrasto giurisprudenziale e dottrinario, ha ritenuto applicabile il FOIA agli atti delle procedure di gara, anche con riferimento alla fase esecutiva del contratto. Ciò fatte salve le verifiche della compatibilità con le eccezioni relative di cui all'art. 5-bis, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013, a tutela di interessi pubblici e privati, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza.

L'art. 35, comma 1 del nuovo codice dei contratti (D. Lgs. n. 36/2023), invece, così dispone: "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano in modalità digitale l'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, mediante acquisizione diretta dei dati e delle informazioni inseriti nelle piattaforme, ai sensi degli articoli 3-bis e 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e degli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza

L'allegata Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - nella parte destinata alla trasparenza - riporta, per ciascun adempimento, il responsabile, le scadenze e le sezioni dedicate al monitoraggio.

Trasparenza in materia di contratti pubblici

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento *"Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR"*, allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

La stessa RGS, nel citato allegato, specifica che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi e i soggetti attuatori sono tenuti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, al rispetto della disciplina nazionale in materia di trasparenza. Restano fermi gli obblighi di pubblicazione nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito istituzionale e l'applicazione dell'accesso civico semplice e generalizzato previsti dal d.lgs. n. 33/2013, anche alla luce delle indicazioni generali dettate da ANAC.

Con riferimento ai soggetti attuatori degli interventi, la RGS non ha fornito specifiche indicazioni sugli obblighi di pubblicazione con riferimento alle misure del PNRR, per cui ANAC ribadisce che occorre dare attuazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013, lasciando alla piena autonomia degli enti attuatori la pubblicazione dei dati ulteriori. In un'ottica di semplificazione suggerisce di valutare la possibilità di inserire in Amministrazione Trasparente, nella corrispondente sottosezione, un *link* che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR. Fa inoltre, obbligo alle amministrazioni di conservare e archiviare la documentazione di progetto, anche in formato elettronico per tenerli sempre nella immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale, della RGS e degli altri enti sovraordinati e di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita certificazione contabile per l'utilizzo delle risorse del PNRR.

Tra le iniziative messe in campo dal Governo centrale non va trascurato l'istituzione del **"Portale Italia Domani"** di supporto agli enti attuatori per l'accesso a informazioni, dati, tempistiche e percorsi di attuazione.

Il monitoraggio e il riesame delle misure

Il monitoraggio della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. In questa prospettiva, il RPCT si avvale, in primis, degli esiti del monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO dell'anno precedente per la definizione della programmazione per il triennio successivo. La relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. I Responsabili, i funzionari e i dipendenti hanno il dovere di fornire il necessario supporto al RPCT e all'area amministrativa nello svolgimento delle attività di monitoraggio. Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

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

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Dai seguenti prospetti si evince che al 31/12/2024 l'amministrazione ha in carico n.17 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato e n. 2 dipendenti a tempo determinato part-time.

Dotazione organica e personale in servizio - inquadramento contrattuale e profilo professionale

#	Area	Categoria economica CCNL 2016/2018	Ruolo	Tempo pieno Part Time	Settore/Ufficio
1	FUNZIONARI ED EQ	D1	RESPONSABILE AREA	TP	AREA TECNICA
2	ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	TP	AREA TECNICA
3	OPERATORI ESPERTI	B6	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	TP	AREA TECNICA
4	OPERATORI ESPERTI	B6	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	TP	AREA TECNICA
5	OPERATORI	A4	COLLABORATORE	TP	AREA TECNICA
6	FUNZIONARI ED EQ	D1	RESPONSABILE AREA	TP	AREA AMMINISTRATIVA
7	FUNZIONARI ED EQ	D1	ASSISTENTE SOCIALE	PT 30H	AREA AMMINISTRATIVA
8	FUNZIONARI ED EQ	D1	ASSISTENTE SOCIALE	PT 30H	AREA AMMINISTRATIVA
9	ISTRUTTORI	C1	RESPONSABILE SERVIZI DEMOGRAFICI	TP	AREA AMMINISTRATIVA
10	ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TP	AREA AMMINISTRATIVA
11	OPERATORI	A3	COLLABORATORE	TP	AREA AMMINISTRATIVA
12	ISTRUTTORI	C1	RESPONSABILE AREA	TP	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
13	ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	TP	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
14	OPERATORI ESPERTI	B6	ECONOMO COMUNALE	TP	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
15	ISTRUTTORI	C3	RESPONSABILE AREA	TP	AREA VIGILANZA
16	ISTRUTTORI	C3	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	TP	AREA VIGILANZA
17	ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	TP	AREA VIGILANZA
18	ISTRUTTORI	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	TP	AREA VIGILANZA
19	OPERATORI	A7	AUTISTA MANUTENTORE	TP	AREA VIGILANZA

INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021	N.DIP.
AREA DEGLI OPERATORI	3
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	9
AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	4
Totale dipendenti al 31/12/2024	19



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente, presenta le seguenti quattro Aree:

AREA AMMINISTRATIVA	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA VIGILANZA
- Affari Generali ed Istituzionali; - Servizi demografici; - Pubblica Istruzione, refezione Sport e Tempo Libero; - Cultura e Turismo; - Servizi alla Persona; - Gestione Giuridica del Personale; - Gestione Amministrativa del Contenzioso; - Biblioteca; - Servizi informatici; - Servizi sociali.	- Servizio Bilancio e Finanze; - Economato; - Gestione economica del personale; - Controllo di gestione; - Tributi.	- Lavori pubblici; - Urbanistica; - Edilizia privata; - Patrimonio e demanio; - Manutenzioni e gestione del patrimonio; - Edilizia scolastica; - Pubblica illuminazione; - Attività produttive e SUAP; - Protezione civile; - Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81); - Centrale Unica di Committenza C.U.C.	- Polizia amministrativa e giudiziaria; - Sicurezza urbana; - Polizia stradale; - Ambiente-igiene urbana-verde pubblico; - Trasporto pubblico.

Livelli di responsabilità organizzativa

Le figure apicali delle aree Tecnica e Amministrativa sono inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) mentre quella delle aree economico-finanziaria e vigilanza nell'area degli istruttori (ex cat. C).

Con determina del responsabile dell'area finanziaria n. 199 del 4 aprile 2023, il personale dipendente è stato inquadrato automaticamente dal 1 aprile 2023 secondo la classificazione prevista dal CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022.

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno pubblicato Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2021 il DPCM recante *"Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC"*.

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, al Piano delle Azioni Positive allegato al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. Il Presidente del Consiglio dei Ministri con proprio decreto ha approvato, ai sensi dell'articolo 14-bis, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, l'Aggiornamento 2025 del Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026 predisposto dall'AGID, documento di programmazione strategica per la PA. Si riportano di seguito gli ambiti di intervento nei quali l'Amministrazione Comunale, attraverso le risorse destinate alla transizione digitale ed assegnate con le misure del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, è intervenuta per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Attivazione servizi online accessibili tramite SPID e CIE Attivazione servizi a pagamento che consentono l'utilizzo di PagoPA;
- Attivazione AppIO per avvisi e comunicazioni;
- Attivazione PND – Piattaforma Notifiche Digitali;
- Attivazione PDND – Piattaforma Digitale Nazionale Dati Attivazione ANSC;



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

- Attivazione Stato Civile Digitale;
- Attivazione servizio abilitazione al Cloud;
- Attivazione misura Esperienza del cittadino nei servizi pubblici;

Inoltre, l'Amministrazione interviene costantemente sulle varie sezioni del sito istituzionale dell'Ente per aggiornarlo alla evoluzione della normativa.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

- Recupero evasione tributaria;
- Riduzione stock del debito al fine di migliorare ulteriormente i tempi medi di pagamento;
- Azioni finalizzate all'osservanza dei rilievi della Sezione di controllo della Corte dei Conti sul consuntivo per una corretta tenuta della contabilità a partire dalle nuove programmazioni.

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.

Premessa

L'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2024, e del contratto CCNL 16/11/2022, artt. 63, 64, 65, 66, 67.

La Giunta Comunale, ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione n. 64 in data 16/07/2024.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta il documento di programmazione relativo alla dinamica delle risorse umane dell'Ente. Si tratta di un documento "dinamico" e suscettibile di adeguamenti in quanto basato su valutazioni per loro natura affette da un certo grado di aleatorietà e imprevedibilità. Il PTFP nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, ha dovuto tuttavia tener conto dei limiti alle capacità assunzionali che la normativa vigente introduce. Esso, in particolare, indica la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base al fabbisogno programmato nei vari ambiti di attività, tenendo conto anche delle prevedibili (e non prevedibili) cessazioni di personale.

Normativa generale

- Art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "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 del personale";
- Art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- Art. 6 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- Art. 33 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale.

Il legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale.

Capacità assunzionale e risorse finanziarie.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni. La normativa sopra citata, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con Legge 11/08/2014 n. 114) introduce una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Al suddetto art. 33 sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Con il sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 viene mutata e superata la previgente disciplina in ordine alla possibilità di coprire i posti con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001: il superamento delle regole assunzionali basate sul turn-over e l'introduzione del sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 consente di superare il precedente principio della "neutralità" della mobilità volontaria, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio, e ne va quindi valutato l'impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni.

Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, con determinazione n.167 del 27/03/2025 del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.									
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020									
Abitanti		3.478		Incremento spesa - I FASCIA <table><tr><td>%</td><td>€</td></tr><tr><td>6,35</td><td>67.524,86</td></tr></table>		%	€	6,35	67.524,86
%	€								
6,35	67.524,86								
Anno Corrente		2025							
Entrate correnti		FCDE		48.794,90 €					
Ultimo Rendiconto		4.159.695,72 €		Media - FCDE		4.158.374,38 €			
Penultimo rendiconto		3.877.901,56 €		Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025			
Terzultimo rendiconto		4.583.910,56 €		25,58%		1.131.077,83 €			
Spesa del personale									
Redditi da lavoro dipendente		Macroaggregato 101		1.014.960,89 €					
Spesa per il Segretario in convenzione		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila		15.848,31 €					
		Eventuale importo ricevuto		22.184,60 €					
Somministrazione		BDAP U1.03.02.12.001		31.461,26 €					
Quota LSU in carico all’Ente		BDAP U1.03.02.12.002		12.872,10 €					
Collaborazioni coordinate e a progetto		BDAP U1.03.02.12.003		10.595,00 €					
Altre forme di lavoro flessibile		BDAP U1.03.02.12.999		0,00 €					
Totale spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)					
Ultimo rendiconto		1.063.552,97 €		Prima fascia		6.752,49 €			
Capacità assunzionale 2025									
67.524,86 €									



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Da quanto sopra descritto emerge che il Comune di Stigliano rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, e può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo Decreto (pari, per il Comune di Stigliano al 27,20%).

L'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari ad euro **67.524,86**.

Pertanto, viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio, in rapporto alle previsioni di entrata, determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Fabbisogno di personale dipendente triennio 2025/2027. TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero.

Nel corso del periodo 2025/2027 il Comune di Stigliano prevede, nel rispetto dei vincoli sopra descritti e tenuto conto delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge, di procedere nel modo seguente:

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento.					
2025					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento a tempo INDETERMINATO	FULL TIME	INCIDENZA	NOTE
ECONOMICO FINANZIARIA	Funzionario contabile (Area dei Funzionari ed EQ CCNL 16.11.22)	Progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001	1	2.647,04 €	Previsione stimata su 13 mensilità
ECONOMICO FINANZIARIA	Istruttore amministrativo contabile (Area degli istruttori CCNL 16.11.22)	Scorrimento di graduatoria	1	31.679,77 €	Previsione stimata su 13 mensilità
VIGILANZA	Operatore esperto (Area degli Operatori esperti CCNL 16.11.22)	Da stabilire con provvedimento della Giunta Comunale	1	29.209,36 €	Previsione stimata su 13 mensilità
TOT.			2	63.536,17 €	

Per gli anni 2026 e 2027 l'amministrazione intende rinviare la programmazione ad acquisite cessazioni in corso d'esercizio corrente e successivi.

Progressioni tra le aree (progressioni verticali).

Le progressioni di carriera sono disciplinate dall'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001. Tale norma prevede che, "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti".

Con Delibera n.50 del 06/06/2024, di approvazione del P.I.A.O. per il triennio 2024/2026, si è programmato per l'annualità 2025 la copertura di un posto vacante come Funzionario Contabile inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ – CCNL 16.11.22 da assegnare all'Area Economico-Finanziaria mediante l'istituto della progressione verticale.

Ai sensi di quanto sopra detto, con la presente programmazione, relativamente all'annualità 2025, si prevede la copertura del seguente posto:

- 1) *Profilo professionale-Funzionario contabile, da inquadrare nell'area dei Funzionari ed EQ - CCNL 16.11.22, da assegnare all'Area Economico-Finanziaria.*



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Fabbisogno di personale dipendente triennio 2025/2027. TEMPO DETERMINATO

Limite di spesa per il lavoro flessibile.

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario ed in particolare:

– secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

Come recentemente confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi (durata che nel settore privato è stata ridotta a 24 mesi dal D.L. n. 87/2018) – l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente".

Il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 60, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono: a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; b) particolari necessità di enti di nuova istituzione; c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali; e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali; f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati; g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale; h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva l'art. 9, comma 28, del Decreto - Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 che prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del D.Lgs. 165/2001, non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG). Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dalla media del triennio 2007/2009 (Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015).



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Ulteriormente, qualora l'Ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017). Una previsione più stringente è contenuta nell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 per gli Enti in dissesto, per i quali la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno a cui si riferisce l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000. Ulteriori specifiche disposizioni di legge prevedono che determinate tipologie di contratti a termine siano esclusi dai vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2021:

- assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati (art. 22, D.L. n. 50/2017);
- assunzioni di assistenti sociali a tempo determinato con risorse Fondo povertà - REI-reddito di inclusione (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017).

In ordine a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, nel corso della predetta annualità l'Ente ha sostenuto spesa per assunzioni flessibili per l'importo di euro **€ 49.860,71** come da determina n. 168 del 27/03/2025 del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria.

Nel corso del periodo 2025/2027 il Comune di Stigliano prevede, nel rispetto dei vincoli sopra descritti e tenuto conto delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge, di procedere nel modo seguente:

Programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento.					
2025					
AREA/SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento a tempo DETERMINATO	RISORSE	INCIDENZA	NOTE
TECNICA	Funzionario tecnico (Area dei Funzionari ed EQ CCNL 16.11.22)	Scorrimento di graduatorie e/o Convenzione con altri enti e scavalco art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004	1	26.405,24	Full time 36H. Previsione stimata, per eccesso, su 10 Mensilità
TECNICA	Funzionario tecnico (Area dei Funzionari ed EQ CCNL 16.11.22)	Scorrimento di graduatorie e/o scavalco art.1, comma 557, Legge n. 311/2004	1	8.801,75	Part time 12H. Previsione stimata, per eccesso, su 10 Mensilità.
VIGILANZA	L.S.U.	Integrazione oraria per profili già finanziati, in parte, da L.Regionale	4	12.067,20	Integrazione n.12 h settimanali. Previsione stimata, per eccesso, su 9 mensilità.
			TOT.	47.274,19 €	

L'utilizzo del Budget di cui al D.L. n. 78/2010 risulta pertanto pari ad € 47.274,19 in linea con il vincolo quantificato in € 49.860,71.

La programmazione del fabbisogno di personale di cui sopra ha ottenuto il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato;
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La formazione del personale, assume particolare importanza soprattutto ora alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 16/11/2022, e della riforma della disciplina dei lavori pubblici.

La formazione del personale diversa da quella specifica disciplinata per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, sarà organizzata dai responsabili delle aree in base alle esigenze formative del personale assegnato.

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione

PREMESSA

L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsivoglia organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): **la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.**

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal **dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.** Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- lavoro agile;
- pianificazione strategica
- Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *“finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”*.

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, **deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target**. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l’emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**, nota come “Direttiva Zangrillo”

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione procapite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell’intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze.

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.



COMUNE DI STIGLIANO

Provincia di Matera

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi di Valore pubblico e Performance avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, avverrà secondo quanto previsto nel file allegato “Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO”.