

COMUNE DI POLI  
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE**  
**2025-2027**

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (nel prosieguo PIAO) è uno strumento di programmazione di durata triennale e ad aggiornamento annuale introdotto dall'art. 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 (*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*).

Il PIAO ha come finalità:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi al cittadino e alle imprese
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di accesso.

Il PIAO è adottato dalle amministrazioni entro il 31 gennaio di ciascun anno, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, co. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ai sensi dell'art. 6, co. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, che così dispone: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 30 gennaio 2025, si è precisato che il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Il Comune di Poli, in quanto ente con un numero di dipendenti inferiori a 50, adotta il PIAO con le modalità semplificate disciplinate dall'art. 6 del medesimo decreto interministeriale sopra citato.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Poli

Indirizzo: Piazza Conti, n. 2/A - 00010

Codice Fiscale: 00884530585

Partita IVA: 00939631008

Sindaco: dott. Federico Mariani

Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 6

Numero abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente: 2232

Telefono: 06.9551002

Sito istituzionale: <https://www.comune.poli.rm.it/hh/index.php>

PEC: [amministrativo@pec.comunepoli.it](mailto:amministrativo@pec.comunepoli.it)

Indirizzo mail: [info@comune.poli.rm.it](mailto:info@comune.poli.rm.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, adottato con deliberazione consiliare n. 24 del 4 ottobre 2024 e aggiornato con deliberazione consiliare n. 4 del 31 maggio 2025, alla quale si rinvia.</p>
2.2 Performance	<p>Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.</p> <p>Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.</p> <p>In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.</p> <p>Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.</p> <p>Gli obiettivi gestionali, in coerenza con gli strumenti di programmazione adottati dall'Ente, sono definiti nell'<b>allegato A</b> al presente documento.</p>
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>L'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 all'art. 6, co. 2 per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti prevede che <i>“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”</i>.</p> <p>Il Comune di Poli con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 29 aprile 2022 ha approvato il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 confluito poi nel PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 28 ottobre 2022. Il piano è</p>

	<p>stato confermato anche per il triennio 2023/2025 e 2024/2026. Essendo scaduto il triennio di validità, per il triennio 2025/2027 si rende necessario adottare una nuova sezione del PIAO. La sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>” è predisposta per espressa previsione normativa in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l’aggiornamento 2024 al PNA 2022 contenente al suo interno indicazioni per la predisposizione della sezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, quale è il Comune di Poli. La sezione è sviluppata più dettagliatamente <b>nell’allegato B</b> al presente piano integrato e, in conformità alle indicazioni fornita da ANAC nel recente aggiornamento, consta di un corpo principale e di ulteriori tre allegati così denominati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- allegato 1 denominato “mappature aree processi”</li><li>- allegato 2 denominato “misure generali”</li><li>-allegato 3 denominato “sottosezione trasparenza”</li></ul>
--	--

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	<p>L'organigramma del Comune di Poli, ente privo di dirigenza, è strutturato secondo quanto previsto <b>nell'allegato C</b> al presente Piano.</p> <p>La struttura amministrativa del Comune di Poli, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 6 agosto 2021 è articolata in 3 Settori: Settore Amministrativo-Vigilanza, Settore Finanziario e Settore Tecnico-manutentivo.</p> <p>Con la stessa deliberazione è stato approvato il funzionigramma che definisce le competenze di ciascun settore. Con deliberazione di Giunta n. 88 del 6 dicembre 2023 il funzionigramma è stato modificato limitatamente alla collocazione dell'ufficio commercio (il funzionigramma aggiornato è consultabile al seguente link <a href="https://www.comune.poli.rm.it/c058078/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/158">https://www.comune.poli.rm.it/c058078/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/158</a>).</p> <p>La responsabilità del Settore Amministrativo-vigilanza è attribuita ad un dipendente comunale di categoria D, quella del Settore Tecnico- manutentivo ad un dipendente comunale di categoria C, mentre quella del Settore Finanziario ad un dipendente di altro Ente utilizzato dal Comune di Poli per 18 ore settimanali in parte in convenzione ex art. 23 CCNL 2022 e in parte extra-orario ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 311/2004.</p> <p>L'ufficio di segreteria è gestito in forma associata con il limitrofo Comune di Galliciano nel Lazio.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 25 marzo 2023, sulla base nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 16 novembre 2022 il personale in servizio presso il Comune di Poli al 31 dicembre 2022 è stato inquadrato secondo l'organigramma allegato al presente piano, efficace dal primo aprile 2023.</p> <p>L'ampiezza media di ciascuna unità organizzativa è pari a 2 dipendenti.</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>L'art. 63, co. 2 del CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali prevede che <i>“Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti”</i>. Ai fini della regolamentazione, si ritiene necessario effettuare preliminarmente una ricognizione delle attività smartabili, dalle quali, sin d'ora, sono da escludere quelle facenti capo alla polizia locale. Tale attività ricognitoria andrà condotta tenendo conto, in primis, dell'esiguo numero di dipendenti in servizio e della necessità di garantire l'erogazione dei servizi ad un'utenza spesso poco avvezza all'utilizzo degli strumenti informatici.</p>
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	<p>Il contenuto della sotto-sezione è sviluppato <b>nell'allegato D</b> al presente piano.</p> <p>Al presente piano è, altresì, allegato il Piano delle Azioni Positive 2025/2027 (<b>allegato E</b>) previamente trasmesso alla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Roma Capitale che ha reso parere favorevole (prot. n.1362 del 24 marzo 2025).</p> <p>Il Piano delle azioni positive è pubblicato in Amministrazione Trasparente – sezione “Disposizioni generali” – “Atti generali” (consultabile al seguente link <a href="https://www.comune.poli.rm.it/zf/index.php/atti-general">https://www.comune.poli.rm.it/zf/index.php/atti-general</a>).</p> <p>Per quanto riguarda <b>la formazione</b>, questa è stata individuata quale strumento di prevenzione della corruzione. Nell'ottica dell'attuazione di tale misura, rileva la partecipazione del Comune di Poli al Consorzio “I Castelli della Sapienza” che annualmente predispone un piano di formazione per l'aggiornamento del personale</p>

	dipendente degli enti locali aderenti. Si prevede, altresì, l'accREDITAMENTO del Comune di Poli sulla piattaforma di formazione "Syllabus".
--	---

<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>
--------------------------------

Non dovuto per i Comuni con meno di 50 dipendenti
---

ALLEGATO A

**PIANO DEGLI OBIETTIVI, DELLE ATTIVITA' E DELLA PERFORMANCE**

STRUTTURA: SETTORE AMMINISTRATIVO- VIGILANZA

RESPONSABILE: Patrizia Fedele

*Obiettivi Gestionali*

<b>Obiettivo 1</b>	<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA LEGGE N. 190/2012 E ATTUAZIONE DELLE AZIONI PREVISTE NELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO 2025/2027</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Promuovere la legalità attraverso la condivisione delle pratiche di buona amministrazione

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

Indicatori/attività (descrizione)	Risultati
Acquisizioni dichiarazioni conflitto d'interesse	Atteso Tempestive
Verifica su situazioni conflitto d'interesse	In sede di adozione degli atti amministrativi
Trasmissione di un report contenente gli estremi dell'atto di affidamento diretto, l'oggetto e il destinatario	Cadenza trimestrale
Presentazione di una relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione inserite nella sezione rischi corruttivi e trasparenza per l'anno 2025	15.12.2025

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Nominativo</b> Silvio Brugnoli
--	--------------------------------------

<b>Obiettivo 2</b>	<b>POTENZIAMENTO CONTROLLI VIABILITA' E TERRITORIO</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Garantire l'ordinato svolgimento della viabilità e dello sviluppo territoriale nonché il controllo sul rispetto della normativa in materia
<i>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</i>	La collettività vive in un contesto di sicurezza stradale e di rispetto delle regole

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		Risultati	
Indicatori/attività (descrizione)		Atteso	Ottenuto
1	Numero di controlli effettuati da relazionare mensilmente	Almeno 5 ogni mese	
2	Numero di sanzioni elevate	In aumento rispetto all'anno precedente	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	Silvio Brugnoli
	//
	//

<b>Obiettivo 3</b>	<b>Efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all'alimentazione, all'aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</b>		
<b>Peso</b>	10		

Arco temporale	2025		
----------------	------	--	--

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 31 luglio 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
1	Aggiornamento sottosezione "Provvedimenti"	100%	
2	Aggiornamento sottosezione "Attività e procedimenti"	100%	
3	Aggiornamento sottosezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici"	100%	

Motivazione per eventuali scostamenti:	
--	--

	Nominativo
Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo	Silvio Brugnoli
	//

<b>Obiettivo 4</b>	<b>DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI SCOLASTICI</b>		
<b>Peso</b>	15		
Arco temporale	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Attivare nuove piattaforme e modalità di interazione per consentire al cittadino di accedere ai servizi scolastici in modalità digitale ed ottimizzare il tempo lavoro degli uffici preposti a questi servizi
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Agevolare il cittadino che potrà presentare richieste, effettuare pagamenti senza dover necessariamente recarsi fisicamente in Comune, migliorando così l'accessibilità dei servizi

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		<b>Risultati</b>	
Indicatori/attività ( <i>descrizione</i> )		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	Digitalizzazione del servizio di fornitura delle cedole librarie	Entro il 31 luglio 2025	
<b>2</b>	Potenziamento delle operazioni di pagamento tramite PAGO PA dei servizi asilo nido - mensa e trasporto scolastico	Incremento delle operazioni rispetto all'anno 2024	
<b>3</b>	Attività di comunicazione nei confronti dell'utenza in merito alle modalità di pagamento tramite PAGO PA - CIE o SPID o alle cedole librarie digitalizzate	Almeno un'iniziativa	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	<b>Nominativo</b>
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	Silvio Brugnoli
	//

<b>Obiettivo 5</b>	<b>EFFICIENTAMENTO GESTIONE SERVIZIO NIDO COMUNALE</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Migliorare la gestione degli aspetti organizzativi e contabili del nido comunale per rendere più sostenibile la spesa a carico del bilancio comunale
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Offrire all'utenza un servizio efficiente di cui avvalersi per una migliore conciliazione famiglia-lavoro

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 31 luglio 2025	

		<b>Risultati</b>	
Indicatori/attività ( <i>descrizione</i> )		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	Predisposizione di un capitolato tecnico per il	Entro il 31	

	nuovo affidamento della gestione del servizio che ottimizzi il servizio e il relativo costo	maggio 2025	
2	Predisposizioni di accordi con i Comuni limitrofi per regolare la frequenza del nido comunale da parte di utenti non residenti	Entro il 30 giugno 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	<b>Nominativo</b>
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	//
	//

<b>Obiettivo 6</b>	<b>RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare l'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023 e ridurre l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 elaborato mediante PCC
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Il corretto svolgimento delle attività sotto indicate consente all'Ente di effettuare una comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo PCC, anche ai fini di una corretta quantificazione del fondo garanzia debiti commerciali. La riduzione dei tempi di pagamento porta ad un obbligo di minore accantonamento con conseguente maggiori risorse da destinare a servizi in favore della collettività.

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		<b>Risultati</b>	
<b>Indicatori/attività (descrizione)</b>		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
1	Riscontro della regolarità della prestazione	Entro 7 giorni dal ricevimento della fattura	
2	Liquidazione della fattura	Entro 20 giorni dal ricevimento della fattura	
3	Comunicazione alla ragioneria di importi di fatture	Tempestiva	

considerati sospesi o non liquidabili		
---------------------------------------	--	--

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>alla</b>	<b>Nominativo</b>
		Silvio Brugnoli
		//

<b>Obiettivo 7</b>	<b>MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITÀ PER PERSONE DISABILI</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare quanto previsto dal d.lgs. 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità"
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Avviare un percorso che consenta l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
<b>1</b>	Analisi del contesto interno al fine di individuare le situazioni problematiche con proposte di progetti per migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi	Relazione da presentare entro il 31.12.2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>alla</b>	<b>Nominativo</b>
		Silvio Brugnoli
		//

<b>Obiettivo 8</b>	<b>POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE DA SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE</b>		
<b>Peso</b>	15		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Migliorare il tasso di riscossione delle entrate derivanti dai servizi a domanda individuale di competenza del settore amministrativo-vigilanza
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	L'incremento delle entrate genera maggiori risorse da reinvestire in servizi in favore dell'utenza

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		Risultati	
Indicatori/attività (descrizione)		Atteso	Ottenuto
<b>1</b>	Ricognizione delle situazioni di morosità rispetto ai servizi di mensa, trasporto scolastico e nido comunale	Entro il 31 maggio 2025	
<b>2</b>	Invio solleciti di pagamento ai fini dell'interruzione della prescrizione	Entro il 31 luglio 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

		Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>		//
		//

**STRUTTURA: SETTORE FINANZIARIO****RESPONSABILE: dott. Enrico Mastrocinque****Obiettivi Gestionali**

<b>Obiettivo 1</b>	<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA LEGGE N. 190/2012 E ATTUAZIONE DELLE AZIONI PREVISTE NELLA SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIAO 2025/2027</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Promuovere la legalità attraverso la condivisione delle pratiche di buona amministrazione

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

<b>Indicatori/attività (descrizione)</b>	<b>Risultati</b>
Acquisizioni dichiarazioni conflitto d'interesse	Tempestive
Verifica su situazioni conflitto d'interesse	In sede di adozione degli atti amministrativi
Trasmissione di un report contenente gli estremi dell'atto di affidamento diretto, l'oggetto e il destinatario ("registro degli affidamenti diretti")	Cadenza trimestrale
Presentazione di una relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione inserite nella sezione rischi corruttivi e trasparenza per l'anno 2025	15.12.2025

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Nominativo</b>
	Laura Palma

<b>Obiettivo 2</b>	<b>DIGITALIZZAZIONE DEGLI ISTITUTI LEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO</b>		
<b>Peso</b>	30		

<b>Arco temporale</b>	2025		
-----------------------	------	--	--

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Digitalizzare la procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Maggiore certezza nell'applicazione degli istituti relativi all'orario di lavoro con minor dispendio di tempo- lavoro

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		Risultati	
Indicatori/attività (descrizione)		Atteso	Ottenuto
1	Indagine di mercato per acquisire possibili soluzioni di gestione informatizzata	30 giugno 2025	
2	Acquisizione del sistema gestionale e travaso dei dati relativi al periodo precedente	31 luglio 2025	
3	Organizzazione di attività formativa per il personale	30 settembre 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	Laura Palma
	//
	//

<b>Obiettivo 3</b>	<b>Efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all'alimentazione, all'aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente

<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
--	---

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		<b>Risultati</b>	
Indicatori/attività (descrizione)		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	Aggiornamento sottosezione "Bilanci"	<b>100%</b>	
<b>2</b>	Aggiornamento sottosezione "Personale"	<b>100%</b>	
<b>3</b>	Aggiornamento sottosezione "Enti controllati"	<b>100%</b>	
<b>4</b>	Aggiornamento sottosezione "Performance"	<b>100%</b>	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Nominativo</b>
	Laura Palma //

<b>Obiettivo 4</b>	<b>RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

<b>Misurazione degli impatti</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Svolgere un'incisiva attività di recupero dell'evasione al fine di migliorare gli incassi dell'Ente
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	L'Ente dispone di maggiori risorse che consentiranno di erogare maggiori e migliori servizi in favore di tutta la cittadinanza

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		<b>Risultati</b>	
Indicatori/attività (descrizione)		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	<b>Attività di emissione di ingiunzioni fiscali a seguito di accertamenti precedentemente emessi</b>	Incremento degli atti emessi rispetto	

		all'anno precedente	
2	Ricostruzione banca dati servizio di illuminazione votiva	Entro il 30 giugno 2025	

Motivazione per eventuali scostamenti:	
--	--

	<b>Nominativo</b>
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	Laura Palma
	//

<b>Obiettivo 5</b>	<b>RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare l'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023 e ridurre l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 elaborato mediante PCC
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Il corretto svolgimento delle attività sotto indicate consente all'Ente di effettuare una comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo PCC, anche ai fini di una corretta quantificazione del fondo garanzia debiti commerciali. La riduzione dei tempi di pagamento porta ad un obbligo di minore accantonamento con conseguente maggiori risorse da destinare a servizi in favore della collettività.

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
1	Riscontro della regolarità della prestazione	Entro 7 giorni dal ricevimento della fattura	
2	Liquidazione della fattura	Entro 20 giorni dal ricevimento della fattura	

3	Emissione del mandato di pagamento	Entro 30 giorni dal ricevimento della fattura	
3	Aggiornamento della PCC in merito a importi di fatture sospesi o non liquidabili	Tempestiva	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Nominativo</b>
	Laura Palma //

<b>Obiettivo 6</b>	<b>MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITÀ PER PERSONE DISABILI</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare quanto previsto dal d.lgs. 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità"
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Avviare un percorso che consenta l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
1	Analisi del contesto interno al fine di individuare le situazioni problematiche con proposte di progetti per migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi	Relazione da presentare entro il 31.12.2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	<b>Nominativo</b>
	//

**STRUTTURA: SETTORE TECNICO- MANUTENTIVO -  
RESPONSABILE: geom. Enrico Procesi**

*Obiettivi Gestionali*

<b>Obiettivo 1</b>	<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA L 190/2012 E IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Partecipazione alle attività di esecuzione delle misure di prevenzione della corruzione
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Promuovere la legalità attraverso la condivisione delle pratiche di buona amministrazione

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Risultati
Indicatori/attività (descrizione)	Atteso
Acquisizioni dichiarazioni conflitto d'interesse	Tempestive
Verifica su situazioni conflitto d'interesse	In sede di adozione degli atti amministrativi
Trasmissione di un report contenente gli estremi dell'atto di affidamento diretto, l'oggetto e il destinatario ("registro degli affidamenti diretti")	Cadenza trimestrale
Presentazione di una relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione inserite nella sezione rischi corruttivi e trasparenza per l'anno 2025	15.12.2025

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo	Nominativo
	David Salomone

<b>Obiettivo 2</b>	<b>CENSIMENTO CONCESSIONI CIMITERIALI</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Monitorare lo stato delle concessioni cimiteriali al fine di individuare loculi liberi ed ottimizzare i servizi cimiteriali
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	La comunità beneficia di una maggior efficienza nella gestione delle concessioni cimiteriali e l'Ente può acquisire risorse da reinvestire in altri servizi e gestire in maniera più efficiente gli spazi cimiteriali

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
<b>1</b>	Ricognizione della validità e della titolarità delle concessioni in essere	Entro il 30 settembre 2025	
<b>2</b>	Proposte di modifiche del regolamento comunale di polizia mortuaria per disciplinare procedure di regolarizzazione dell'intestazione della concessione in caso di incertezza del titolare o di assenza dell'atto di concessione	Entro il 31 luglio 2025	
<b>3</b>	Avvio procedure previste in caso di loculi o manufatti cimiteriali abbandonati	Entro il 31 ottobre 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo	Nominativo
	David Salomone
	Bruno Casaroli
	//

<b>Obiettivo 3</b>	<b><i>Efficientamento delle procedure connesse alla pubblicazione, all'alimentazione, all'aggiornamento e al monitoraggio dei dati nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito istituzionale, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.</i></b>		
<b>Peso</b>	10		

<b>Arco temporale</b>	2025		
-----------------------	------	--	--

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Garantire la completezza del contenuto della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
1	Aggiornamento sottosezione "Bandi di gara"	100%	
2	Aggiornamento sottosezione "Opere pubbliche"	100%	
3	Aggiornamento sottosezione "Pianificazione e governo del territorio"	100%	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	David Salomone
	Bruno Casaroli

<b>Obiettivo 4</b>	<b>APERTURA MUSEO CIVICO DEL TERRITORIO</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Conseguire i requisiti strutturali richiesti dalla normativa regionale per l'apertura dei Musei
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Potenziamento dell'offerta culturale sul territorio

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		Risultati	
Indicatori/attività (descrizione)		Atteso	Ottenuto
1	Attività istruttoria propedeutica all'acquisto di beni mobili e immobili da destinare al sito individuato quale sede del Museo civico del territorio	Entro il 31 agosto 2025	
2	Attività tecniche necessarie per consentire che il sito sia a norma sotto il profilo statico, impiantistico, igienico-sanitario	Entro il 30 settembre 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

		Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>		David Salomone
		Bruno Casaroli

<b>Obiettivo 5</b>	<b>RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>		
<b>Peso</b>	20		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare l'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023 e ridurre l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 elaborato mediante PCC
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Il corretto svolgimento delle attività sotto indicate consente all'Ente di effettuare una comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo PCC, anche ai fini di una corretta quantificazione del fondo garanzia debiti commerciali. La riduzione dei tempi di pagamento porta ad un obbligo di minore accantonamento con conseguente maggiori risorse da destinare a servizi in favore della collettività.

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		Risultati	
Indicatori/attività (descrizione)		Atteso	Ottenuto
1	Riscontro della regolarità della prestazione	Entro 7 giorni dal ricevimento	

		della fattura	
2	Liquidazione della fattura	Entro 20 giorni dal ricevimento della fattura	
3	Comunicazione alla ragioneria di importi di fatture considerati sospesi e non liquidabili	Tempestiva	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	<b>Nominativo</b>
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	David Salomone

<b>Obiettivo 6</b>	<b>MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITÀ PER PERSONE DISABILI</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rispettare quanto previsto dal d.lgs. 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità"
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Avviare un percorso che consenta l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità

<b>Periodi di Verifica</b>	<b>Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno</b>
Rilevazione al 30 settembre 2025	

		<b>Risultati</b>	
<b>Indicatori/attività (descrizione)</b>		<b>Atteso</b>	<b>Ottenuto</b>
<b>1</b>	Analisi del contesto interno al fine di individuare le situazioni problematiche con proposte di progetti per migliorare l'accessibilità e la fruibilità dei servizi	Relazione da presentare entro il 31.12.2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	<b>Nominativo</b>
<b>Risorse professionali</b>	David Salomone

<b>collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	Bruno Casaroli

<b>Obiettivo 7</b>	<b>EDILIZIA ABITATIVA POPOLARE</b>		
<b>Peso</b>	10		
<b>Arco temporale</b>	2025		

Misurazione degli impatti	Descrizione
<b>Scopo dell'obiettivo (risultato atteso)</b>	Rendere fruibili gli alloggi di edilizia popolare di proprietà del Comune
<b>Beneficio ottenuto per la collettività/utenza di riferimento, con la realizzazione dell'obiettivo</b>	Consentire ai nuclei familiari aventi diritto di fruire di alloggi idonei alle esigenze abitative

Periodi di Verifica	Attività poste in atto per la realizzazione dell'obiettivo nell'anno
Rilevazione al 30 settembre 2025	

	Indicatori/attività (descrizione)	Risultati	
		Atteso	Ottenuto
<b>1</b>	Predisposizione di una proposta di regolamento in materia da sottoporre al Consiglio Comunale	Entro il 30 giugno 2025	
<b>2</b>	Aggiornamento delle graduatorie comunali per l'assegnazione degli alloggi	Entro il 31 agosto 2025	
<b>3</b>	Consegna degli alloggi agli aventi diritto individuati	Entro il 31 dicembre 2025	

<b>Motivazione per eventuali scostamenti:</b>	
---	--

	Nominativo
<b>Risorse professionali collegate alla realizzazione dell'obiettivo</b>	David Salomone
	Bruno Casaroli

**ALLEGATO B**

**SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA  
2025-2027**

<b>SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE</b>	
Denominazione del Comune	Comune di Poli
Indirizzo	Piazza Conti, n. 2
Codice fiscale e partita IVA	C.F. 00884530585 – P.IVA 00939631008
Contatti	PEC: amministrativo@pec.comunepoli.it
	E-mail: info@comune.poli.rm.it
	Telefono: 06.9551002
Sito web istituzionale	<a href="https://www.comune.poli.rm.it/c058078/hh/index.php">https://www.comune.poli.rm.it/c058078/hh/index.php</a>
Sindaco	Dott. Federico Mariani
RPCT	Dott.ssa Maria Rosaria De Pasquale
Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'Amministrazione	Segretario Comunale
Numero abitanti al 31.12.2024	2232
Numero totale di dipendenti al 31.12.2024	6

### **OBIETTIVI STRATEGICI**

Nell'ambito del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con deliberazione consiliare n. 24 del 4 ottobre 2024 e aggiornato con deliberazione consiliare n. 4 del 31 gennaio 2025, il Comune di Poli, tenuto conto delle caratteristiche dell'ente, ha individuato i seguenti obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- Incremento dei livelli di trasparenza e di accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni attraverso la realizzazione delle seguenti iniziative:
  - Promozione dell'utilizzo strategico di piattaforme e social media per promuovere eventi, iniziative locali e informare i cittadini
  - Digitalizzazione archivio comunale.
  - Istituzione "consigli comunali straordinari" con funzioni consultive aperti alla cittadinanza.
  - Apertura ufficio distaccato per facilitare accessibilità agli uffici.
  - Riorganizzazione dei servizi resi alla cittadinanza attraverso il potenziamento della pianta organica.
  - Centro di facilitazione digitale
- Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente
- Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale anche ai fini della promozione del valore pubblico
- Formazione del personale

## ANALISI DEL CONTESTO

Prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, mediante la quale si ottengono le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di struttura territoriale e dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne. L'analisi riguarda sia il contesto esterno che quello interno.

### **Contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Tale analisi è un passaggio essenziale per l'elaborazione di una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. Ai fini dell'analisi del contesto esterno, sono presi in considerazione gli elementi ed i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, le banche dati dell'ISTAT, le banche dati delle Sentenze della Corte dei Conti.

Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno Minniti alla Presidenza della Camera dei Deputati il 15 gennaio 2018 disponibile alla pagina web: [http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco\\_categoria](http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria) per la Provincia di appartenenza dell'Ente, risulta quanto segue (Pag 255): *"La provincia di Roma - stante l'elevata densità demografica e le molteplici opportunità che riserva - richiama elementi riconducibili ai principali e tradizionali gruppi di criminalità organizzata operanti in Italia, prevalentemente coinvolti in operazioni di riciclaggio e reinvestimento di capitali di provenienza illecita. D'altra parte - anche in relazione alla presenza nella provincia, dell'aeroporto di Fiumicino e dello scalo portuale di Civitavecchia - Roma rappresenta, per le organizzazioni criminali che vi insistono, un'irrinunciabile aerea di snodo logistico per il traffico internazionale di sostanze stupefacenti, tanto per l'immissione che per il transito. Nella geografia criminale complessiva emergono significativi processi di infiltrazione di 'Ndrangheta e Camorra, soprattutto in determinati settori economico finanziari (quali il commercio di autoveicoli e di preziosi), con meccanismi di "money-laundering", che si perfezionano attraverso l'acquisizione di proprietà immobiliari ovvero la conduzione di attività commerciali, in specie nel comparto della ristorazione"*.

Sulla base dei dati ISTAT, trattasi di paese con popolazione prevalentemente in età lavorativa e con trend demografico in crescita. Va infatti considerato che l'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Poli dal 2001 evidenzia una sostanziale progressiva crescita come accertato dai grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno, consultabili al seguente link <https://www.tuttitalia.it/lazio/73-poli/statistiche/popolazione-andamento-demografico/>, fatto salvo una lieve flessione nell'ultimo triennio.

Preme rilevare che la sua vicinanza con la zona est di Roma rende difficile monitorare in modo compiuto l'effettiva consistenza della popolazione presente sul territorio comunale.

Proprio la vicinanza alla capitale consente di trarre utili elementi, ai fini della definizione del contesto esterno, anche dallo studio del medesimo contesto fatto dalla Città Metropolitana di Roma Capitale, consultabile al seguente link [PIAO 2025 - 2027 - Città metropolitana di Roma Capitale : Città metropolitana di Roma Capitale](#)

La gran parte della popolazione è costituita da pendolari verso la vicina Roma impiegati nel settore pubblico. Minoritaria è la presenza di piccole e medie imprese rispetto al passato, prevalentemente operanti nel settore edile. Lo scenario economico del paese si caratterizza, in ultimo, per la presenza di una casa di cura privata ove sono impiegate molte persone del paese.

L'Ufficio di Polizia Locale non ha comunicato avvenimenti criminosi corruttivi e va segnalata la presenza del Comando Stazione dei Carabinieri che offre un notevole supporto sul piano della prevenzione degli illeciti.

Non sono ad oggi pervenute segnalazioni di illeciti attraverso il canale whistleblowing attivato dall'Ente né si sono avute segnalazioni di episodi di *maladministration*.

### ***Contesto interno***

In relazione agli organi di governo, si rappresenta che il Sindaco presiede una Giunta formata da due assessori, un uomo e una donna. La presidenza del Consiglio Comunale è stata, invece, assegnata ad un consigliere comunale.

Per quanto riguarda l'apparato burocratico, al 31 dicembre 2024 il personale in servizio presso l'ente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Poli, ente privo di dirigenza, è il seguente:

n. 2 titolari di incarichi di elevata qualificazione, di cui uno con profilo professionale di specialista in attività amministrative, inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, e uno con profilo professionale di istruttore tecnico, inquadrato nell'area degli istruttori;

n. 4 dipendenti non titolari di incarichi di elevata qualificazione.

L'Ente si avvale, altresì, in parte con le modalità dello scavalco condiviso e in parte ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 311/2004, di un funzionario contabile, in servizio presso l'XI Comunità Montana del Lazio Castelli Romani e Prenestini, al quale è stata conferita la responsabilità del servizio finanziario.

L'ufficio di segreteria comunale a far data dal 22 febbraio 2021 è gestito in forma associata con il Comune di Galliciano nel Lazio. Non è stato nominato un vicesegretario. Al Segretario Comunale sono assegnate con provvedimenti specifici responsabilità per procedimenti relativi alla gestione giuridica del personale, che ricadono nell'area di rischio dei concorsi e selezioni.

I titolari di incarichi politici non hanno responsabilità di specifici uffici o servizi e non adottano, pertanto, atti di natura tecnica gestionale.

L'Ente non è attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose né lo è mai

stato.

Non risulta che nell'ultimo triennio siano state emesse condanne penali e/o contabili nei confronti di amministratori o di dipendenti, né che nei confronti di questi soggetti siano pendenti procedimenti penali e/o contabili.

Nell'ultimo triennio non sono state irrogate sanzioni disciplinari e non vi sono procedimenti disciplinari pendenti.

## MAPPATURA DEI PROCESSI, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E MONITORAGGIO

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'Ente ed è strumentale all'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi.

Secondo l'aggiornamento 2024 al PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono le seguenti:

- area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).
- area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
- area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).
- area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Sulla base del modello fornito da ANAC in sede di aggiornamento 2024 al PNA 2022, è stata effettuata (**allegato 1** alla presente sezione) la **mappatura dei processi** contenente una breve descrizione del processo o dell'attività, possibili eventi a rischio corruttivo e specifiche misure di prevenzione volte a mitigarli, i tempi e gli indicatori di attuazione e il Responsabile dell'attuazione della misura.

Rispetto alla proposta di ANAC sono state eliminate alcune tipologie di procedimento in quanto non gestite direttamente dall'Ente (es., quelli di competenza del SUAP gestito in forma associata con delega in capo alla Comunità Montana).

L'amministrazione ha valutato di non mappare gli ulteriori due processi che l'ANAC ha individuato quali facoltativi (affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza e partecipazione del comune a enti terzi) in considerazione del ridotto o nullo impatto applicativo delle due tipologie.

All'interno dell'allegato è inserita anche la valutazione del rischio che, stante la ridotta dimensione del Comune, si concretizza in un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni

evento, articolato in basso, medio, alto e altissimo.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito da ANAC, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi sono tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti. Tenuto conto delle dimensioni organizzative, molto ridotte, dell'Ente, le valutazioni dei rischi inserite nell'allegato sono state effettuate sulla base dei seguenti indicatori:

- a) livello di interesse "esterno" (la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio);
- b) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA (la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato);
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: (se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi)
- d) presenza di precedenti segnalazioni whistleblowing

Data l'assenza nell'ultimo triennio sia di eventi corruttivi che di segnalazioni, si è ritenuto di valutare il rischio come "medio" in caso di contestuale presenza di entrambi gli indicatori di cui alle lettere a) e b) e "basso" in caso di presenza di uno solo dei due.

Poiché i titolari di incarichi politici non hanno la responsabilità degli uffici né il potere di adottare atti di natura gestionale, si ritiene di non dover considerare aggiuntive e specifiche misure di prevenzione.

L'allegata mappatura sostituisce integralmente quella già approvata dall'Ente e allegata al Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024.

In ultimo, si evidenzia che nell'allegato sono state definite le modalità e la tempistica del monitoraggio sull'attuazione delle misure.

## MISURE GENERALI

I RPCT trattano il rischio procedendo alla individuazione e programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari). Le misure di carattere

generale obbligatorie programmate per il triennio 2025/2027 dal Comune di Poli sono inserite **nell'allegato 2** alla presente sezione, all'interno del quale per ognuna delle misure generali sono stati indicati i tempi di attuazione, il responsabile, gli indicatori di attuazione nonché i meccanismi di monitoraggio.

## TRASPARENZA

La trasparenza, come definita dall'art. 1 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 è intesa come *“accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Il d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, operando una significativa estensione dei confini della trasparenza, ha apportato numerose modifiche alle disposizioni previste dal d.lgs. 33/2013, allo scopo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione e ridurre gli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.

La trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Per supportare l'elaborazione di questa sottosezione da parte dei piccoli Comuni in sede di aggiornamento 2024 al PNA 2022 ANAC ha predisposto un apposito file Excel, sostitutivo dell'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016.

La misura della trasparenza è pertanto programmata secondo quanto definito **nell'allegato 3** alla presente sezione, all'interno del quale sono individuati gli obblighi di trasparenza, l'ufficio tenuto alla pubblicazione, le tempistiche della pubblicazione o dell'aggiornamento e la programmazione del monitoraggio.

Nel caso di sottosezioni di *“Amministrazione trasparente”* prive di dati perché non prodotti o non esistenti, bisognerà riportare il motivo per cui non si procede alla pubblicazione, con l'individuazione di circostanze specifiche alla base dell'assenza di dati.

**ALLEGATO C****Struttura organizzativa del Comune di Poli****al 31.12.2024**

<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>UNITÀ IN SERVIZIO</b>	<b>AREA D'INQUADRAMENTO</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Tempo pieno/tempo parziale</b>
SETTORE AMMINISTRATIVO-VIGILANZA	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative	TEMPO PIENO
	1	Area degli istruttori	Agente di polizia locale	TEMPO PIENO
SETTORE FINANZIARIO	1	Area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo	TEMPO PIENO
SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO	2	Area degli istruttori	Istruttori tecnici	TEMPO PIENO
	1	Area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo	TEMPO PIENO

## **PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027**

### ***Strumenti di programmazione adottati dall'Ente per il triennio 2025/2027***

Come chiarito dalla Commissione Arconet con la FAQ n. 51 “gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell’ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Con il decreto ministeriale 25 luglio 2023, in recepimento delle indicazioni fornite da Arconet, il principio contabile della programmazione è stato modificato prevedendo che:

- tra il contenuto minimo della sezione operativa del DUP rientra la “programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell’Ente in base alla normativa vigente<sup>1</sup>;
- nella sezione operativa del DUP – parte 2 si collochi la programmazione delle risorse da finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell’Ente in base alla normativa vigente;
- “La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l’approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell’ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”.

Il Comune di Poli ha adottato con deliberazione consiliare n. 4 del 31 gennaio 2025 la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e con deliberazione consiliare n. 5 di pari data il bilancio di previsione 2025/2027.

Nell’ambito della nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 sono state programmate le risorse finanziarie per l’attuazione delle seguenti misure assunzionali:

- assunzione di n. 1 unità Area EQF con qualifica di istruttore amministrativo contabile con decorrenza dal 01/07/2025 per affiancamento di personale prossimo al congedo per pensionamento mediante concorso o attingimento di graduatoria esterna, previo esperimento della mobilità sia obbligatoria che volontaria
- assunzione di n. 1 unità appartenente all’area degli istruttori con qualifica di istruttore contabile, a tempo determinato e parziale, necessario all’attuazione degli interventi finanziati dal PNRR cui

---

<sup>1</sup> Aggiornamento previsto dal decreto ministeriale 25 luglio 2023.

costo è finanziato da con il contributo ministeriale previsto dall'art. 31bis, comma 5 del d.l. 6 novembre 2021, n. 152 mediante concorso o attingimento di graduatoria esterna;

- Copertura di n. 1 posto di funzionario specialista in attività tecniche mediante utilizzo dell'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022 e sulla base dei criteri la cui definizione è demandata alla contrattazione integrativa, previo confronto con le OOSS.

### ***Quadro normativo in materia di programmazione della spesa di personale***

L'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 demanda agli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche la programmazione triennale del fabbisogno di personale, 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.

L'art. 89 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa, con i soliti limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Lo stesso d.lgs. 267/2000 stabilisce all'art. 91 che *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;

L'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, al comma 2 testualmente dispone: *“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...OMISSIS.. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*. Lo stesso art. 6 al comma 3 prevede che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Con il decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, sulla base delle quali la dotazione organica dell'Ente va ora intesa come tetto massimo di spesa potenziale, individuato tenendo conto di tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Si ricorda che l'allegato 1 al d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118 annovera tra i principi generali il *“principio della prudenza”*, applicabile non solo al bilancio di previsione ma a tutti i documenti contabili di programmazione.

### ***Calcolo capacità assunzionale***

La nuova formulazione dell'art. 6 del d.lgs. 31 marzo 2001, n. 165 conferisce un ruolo centrale alla capacità di spesa quale riferimento essenziale per una realistica programmazione delle assunzioni e, pertanto, occorrerà accertare preliminarmente quali siano le capacità assunzionali a disposizione dell'Ente.

In proposito, il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, recante “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, all'art. 33, co. 2, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, in materia di capacità assunzionale dei Comuni, stabilisce che:

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, .. OMISSIS ... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione...OMISSIS ...Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore...OMISSIS...”*

In attuazione delle disposizioni di cui al sopra riportato art. 33, co.2, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 108 del 27 aprile 2020 è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 17 marzo 2020 recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata sul decreto 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, pubblicata in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, sono state fornite ulteriori indicazioni operative in materia.

Avendo una popolazione di 2232 abitanti al 31 dicembre 2024, il Comune di Poli si colloca nella fascia demografica c) per la quale il valore soglia del rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione è fissato al 27,6%.

Come accertato dal Responsabile del servizio finanziario con determinazione n. 64 del 16 novembre 2024, il rapporto tra spesa del personale (€ 300.925,40 come rilevato nell'ultimo rendiconto approvato, cioè quello del 2023) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

approvati (2021-2022 e 2023, ovvero € 2.183.280,85) è pari a 13,78%, ben al di sotto della soglia di massima spesa del personale fissata dall'art. 4 del Decreto sopra citato, qualificandosi così il Comune come "ente virtuoso".

Pertanto, per il 2025 il Comune di Poli potrà procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva non superiore al valore soglia calcolato in € **602.585,52**.

### ***Disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa di personale***

Ai sensi dell'art. 1, comma 557 della l. 27 dicembre 2006, n. 296, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. Costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute 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" (art. 1, comma 557 bis).

Il comma 557ter del medesimo art. 1 prescrive il divieto di assunzione in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale.

A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (comma 557 quater);

Il valore medio del triennio 2011/2013 del Comune di Poli è pari a **394.994,00**.

L'art. 9, co. 28 del d.l. 78/2010 prevede poi che "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.... Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.....Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009..".

Sulla base dei dati risultanti dalla tabella 2 e SII relativa al personale flessibile del Conto Annuale 2009 il limite di spesa per assunzioni flessibili è pari ad € **57.214,00**.

### **Cessazioni dal servizio nel triennio 2025/2027**

Per il triennio 2025/2027 sono previste le seguenti **cessazioni** dal servizio:

	<b>unità</b>	<b>decorrenza cessazione</b>
<b>anno 2025</b>	1 unità inquadrata nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	dal primo novembre 2025
<b>anno 2026</b>	nessuna	//
<b>anno 2027</b>	nessuna	//

### **Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027**

Preliminarmente si dà atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 19 novembre 2024 avente ad oggetto "Ricognizione delle eccedenze di personale (Art. 33, D.Lgs. n. 165/2001) anno 2025", si è preso atto che dall'espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, d.lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

La programmazione per il triennio 2025/2027 è dettata dalle seguenti esigenze:

- ✓ Garantire l'affiancamento prima e la sostituzione poi del funzionario amministrativo che andrà in pensione nel novembre 2025 così da non pregiudicare la funzionalità dei servizi facenti capo al settore amministrativo;
- ✓ Reclutare un funzionario al quale possa essere conferita la responsabilità del settore tecnico, al momento privo di personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

Pertanto, al fine di soddisfare i fabbisogni appena descritti, per il triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

<b>ANNO 2025</b>						
<b>Profilo professionale</b>	<b>Area di inquadramento</b>	<b>Numero di unità</b>	<b>Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Tempo pieno/Tempo parziale</b>	<b>Costo annuo</b>
funzionario amministrativo-contabile	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	Settore amministrativo vigilanza	Mediante attingimento di graduatoria di altro ente o mediante concorso, previo esperimento della mobilità volontaria	Tempo pieno	41.285
Funzionario tecnico	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	Settore tecnico manutentivo	Mediante progressione verticale in deroga	Tempo pieno	41.285

Per il 2026 e per il 2027 non si prevedono allo stato assunzioni a tempo indeterminato.

Si prevede, altresì, di ricorrere alle seguenti forme di lavoro flessibile:

- conferma fino al 31 dicembre 2025 della convenzione ex art. 23 CCNL 2022 per l'utilizzo congiunto di un funzionario contabile in servizio presso la Comunità Montana del Lazio Castelli Romani e Prenestini utilizzato dal Comune di Poli per n. 6 ore settimanali (costo annuo onnicompensivo di oneri riflessi ed Irap pari a 6.880,83.)
- conferma dell'utilizzo fino al 31 dicembre 2025 dello stesso funzionario contabile anche in extra orario per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 311/2004 (costo annuo onnicompensivo di oneri riflessi ed Irap pari a 13.761,67)
- assunzione a tempo determinato fino al 31 dicembre 2025 di n. 1 unità appartenente all'area degli istruttori con qualifica di istruttore contabile, a tempo determinato e parziale, necessario all'attuazione degli interventi finanziati dal PNRR cui costo è finanziato con il contributo ministeriale previsto dall'art. 31bis, comma 5 del d.l. 6 novembre 2021, n. 152 mediante concorso o attingimento di graduatoria esterna (costo annuo onnicompensivo di oneri riflessi ed Irap pari a 17.750,00);

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
<b>Area dei Funzionari e della E.Q.</b>	1	0	2	0
<b>Area degli Istruttori</b>	3	0	0	0
<b>Area degli Operatori Esperti</b>	2	0	0	0
<b>Area degli Operatori</b>	0	0	0	
<b>TOTALE</b>	6	0	2	

All'esito dell'attuazione delle misure assunzionali programmate, secondo le indicazioni fornite dall'ufficio ragioneria, si quantifica la spesa per il personale del Comune di Poli secondo la seguente tabella:

	<b>ANNO 2025</b>	<b>ANNO 2026</b>	<b>ANNO 2027</b>

Spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato	€ 335.765,00	€ 335.765,00	€ 335.765,00
Spesa per lavoro flessibile soggetta al limite di cui all'art. 9, co. 28 d.l. 78/2010	€ 13.761,67	0	0
Spesa per lavoro flessibile non soggetta al limite di cui all'art. 9, co. 28 d.l. 78/2010	€ 24.630,83	0	0
Assunzione categorie protette	NON DOVUTE	NON DOVUTE	NON DOVUTE
TOTALE	€ 374.158,00	€ 335.765	€335.765

### ***Verifica del rispetto dei limiti***

Spesa del personale in servizio al primo gennaio 2025	335.765,00
Spesa del personale in servizio tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni previste per il 2025	374.158,00
Limite di spesa triennio 2011-2013	394.994,00
Limite di spesa DM 17 marzo 2020	602.585,52

Spesa per assunzioni flessibili 2009	57.214,00
Spesa per assunzioni flessibili soggette al limite prevista per il 2025	13.761,67

Il presente piano è rispettoso del limite definito dal valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 ed è in linea con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 1, co. 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le misure inserite nella presente programmazione consentono di rispettare il valore soglia di cui all'art. 4, co. 1 del D.M. 17 marzo 2020.

## ALLEGATO E

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2025-2027

#### 1. Premessa

Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, sia nell'organizzazione lavorativa e nelle relazioni interne all'amministrazione.

Il Comune di Poli finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nel contesto lavorativo, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, in attuazione di quanto prescritto dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") è adottato il Piano delle Azioni Positive.

Il Piano delle Azioni Positive non costituisce mero adempimento di un obbligo normativo, ma rappresenta uno strumento di promozione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in ambito lavorativo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, di garanzia del benessere organizzativo dei dipendenti e di valorizzazione delle loro potenzialità.

L'applicazione delle misure inserite nel presente Piano, avente durata triennale, è demandata al Segretario Comunale.

La formulazione del Piano muove da una preliminare analisi della situazione del personale dipendente in servizio, a tempo pieno e parziale, determinato ed indeterminato, rilevata alla data del primo gennaio 2025 e rappresentata come segue:

SEGRETARIO COMUNALE: donna

RESPONSABILI DI SETTORE:

- Settore Amministrativo-vigilanza: donna
- Settore Tecnico Manutentivo: uomo
- Settore finanziario: uomo

#### **DIPENDENTI IN SERVIZIO AL PRIMO GENNAIO 2025<sup>2</sup>**

	AREA FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	TOTALE

<sup>2</sup> Sono esclusi dal computo i dipendenti di altri Comuni utilizzati ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 o ai sensi dell'art. 23 CCNL 2022

DONNE	1	0	1	0	2
UOMINI	0	3	1	0	4
TOTALE	1	3	2	0	6

Si dà atto, pertanto, che tra i due generi sussiste un divario inferiore ai 2/3 e che pertanto non è necessario adottare iniziative specifiche per favorire la presenza femminile ai sensi dell'art. 48, co.1 del d.lgs. 198/06.

### **ART. 1. Obiettivi**

Al fine di garantire il mantenimento dell'equilibrio tra generi, nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Poli intende proseguire nell'attuazione delle azioni positive già avviate in passato al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- OBIETTIVO 1. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- OBIETTIVO 2. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- OBIETTIVO 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- OBIETTIVO 4. Flessibilità oraria

### **ART. 2. Reclutamento (Obiettivo 1)**

1. Il Comune si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione.
2. Le procedure di reclutamento si svolgono nel rispetto delle pari opportunità. I posti in dotazione organica non sono prerogativa di soli uomini o di sole donne, ma nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e capacità personali.
3. Ove per l'accesso ai concorsi/selezioni siano previsti specifici requisiti fisici, questi sono definiti nel rispetto delle naturali differenze di genere.

### **ART. 3 Formazione (Obiettivo 2)**

1. L'Ente adotta misure che promuovano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e concrete possibilità di sviluppo professionale, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e di progressioni economiche.
2. La partecipazione ai corsi di formazione professionale è garantita in maniera equilibrata per genere, anche in considerazione della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia.

3. L'Ente promuove per i dipendenti campagne di informazione e di sensibilizzazione ai principi di pari opportunità nel lavoro, anche al fine di favorire una sempre maggiore condivisione degli impegni familiari tra uomini e donne.

4. In caso di assenza prolungata del dipendente dal lavoro a qualsiasi titolo (es. congedo di maternità o di paternità, malattia,...), al rientro sono garantite forme di assistenza, quali l'affiancamento a chi lo ha sostituito o la partecipazione ad apposite iniziative formative, che consentano la riacquisizione delle competenze diminuite o perse.

5. L'Amministrazione individua e rimuove eventuali aspetti discriminatori nel sistema di valutazione, privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza.

#### ***ART. 4 Contrasto alle discriminazioni (Obiettivo 3)***

1. Il Comune si impegna a far sì che sul posto di lavoro non si verifichino situazioni conflittuali, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, mobbing, forme di svilimento del dipendente, anche velate, atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente.

2. Misure specifiche a tutela del benessere psico-fisico del personale e a sostegno della cultura dell'accettazione della diversità possono essere inserite nel Codice di Comportamento dell'Amministrazione.

3. Al fine di tutelare i lavoratori che denunciino comportamenti discriminatori di cui siano vittime o di cui vengano a conoscenza, l'Amministrazione si impegna a garantire anonimato e protezione.

#### ***ART. 5 Flessibilità oraria***

1. L'Amministrazione si impegna a progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita. In particolare, l'Amministrazione, su richiesta del dipendente, applica le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, ispirandosi a criteri di massima equità ed imparzialità, contemperando le necessità del singolo con le esigenze funzionali dell'Ente.

2. È garantito il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

3. Tenuto conto dei cambiamenti sociali in atto, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di settore e di quella integrativa, sono consentite modalità di orario alternative che vadano incontro a specifiche e documentate esigenze personali e/o familiari del lavoratore e della lavoratrice.

4. In caso di richiesta di accesso a istituti di flessibilità lavorativa, di mobilità o di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, l'Amministrazione si impegna a valutare tempestivamente e senza indugio la richiesta e a fornire motivazione puntuale e circostanziata, in caso di mancato accoglimento dell'istanza.

5. Con riferimento agli istituti di flessibilità già concessi, l'Amministrazione è tenuta a verificare periodicamente il perdurare delle condizioni che hanno portato alla concessione del beneficio, al fine di evitare abusi o applicazioni distorte.

6. Il Segretario Comunale fornisce ai dipendenti chiarimenti in materia di permessi e istituti di flessibilità dell'orario lavorativo, rendendo disponibile la consultazione della relativa normativa.

***ART. 6 Durata***

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte del personale dipendente e di chiunque vi abbia interesse.

3. Il presente Piano è a scorrimento annuale. Nel periodo di vigenza, presso la segreteria comunale, sono raccolti eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti proposti dal personale dipendente ai fini del successivo aggiornamento.