



# Comune di Mazzano Romano

*Città Metropolitana di Roma Capitale*

PIAZZA GIOVANNI XXIII, 8 – 00060 (Rm) – TEL: 06.9049490 – e-mail: [protocollo@comune.mazzanoromano.rm.it](mailto:protocollo@comune.mazzanoromano.rm.it);

PEC: [protocollo.mazzanoromano@pec.it](mailto:protocollo.mazzanoromano@pec.it)

DenominazioneEnte/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTI DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	COMUNE DI MAZZANO ROMANO PROVINCIA DI ROMA PIAZZA GIOVANNI XXIII, 8 00060  P.IVA/C.F.001148641002 IBAN: IT23I0832739390000000004251  ABITANTI: 3027 DIPENDENTI AL 31.12.2021: QUATTORDICI  Tel. +39 06.9049490 <a href="mailto:protocollo@comune.mazzanoromano.rm.it">protocollo@comune.mazzanoromano.rm.it</a> ; <a href="mailto:protocollo.mazzanoromano@pec.it">protocollo.mazzanoromano@pec.it</a>	SI	SI

DenominazioneEnte/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nell'Ente funzione assegnata al Segretario comunale, al momento in reggenza "a scavalco" poiché la sede di segreteria non ha un titolare nominato, 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.</p> <p>Il Segretario Comunale, quale RPCT, è al momento presente saltuariamente in quanto titolare in reggenza "a scavalco" per periodi discontinui (nel corso del 2022 si sono avvicendati sinora due funzionari in reggenza).</p> <p><b>L'Ente ha adottato il PTPCT 2022/2024 con deliberazione G.C. n.52 dello 06.07.2022.</b></p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale 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.</p> <p>Difatti, l'attenzione è stata posta essenzialmente in ordine all'adozione e all'implementazione delle direttive principali del PNA 2015 e successivi aggiornamenti. Cosicché, si è proceduto con la mappatura dei processi a più alto rischio corruttivo e sono previste nel piano sia le misure generali sia misure specifiche per la riduzione del rischio "corruzione" nei processi mappati.</p> <p>Per quanto attiene alla <b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b>, si rappresenta che la zona Nord della Provincia di</p>	SI	<p>SI</p> <p>Si rinvia al PTPCT 2022/2024 approvato con deliberazione G.C. n. 52 dello 06.07.2022 pubblicato nell'apposita sottosezione in Amministrazione Trasparente.</p>

Roma presenta rischi alti di infiltrazioni della criminalità organizzata; recentissimi *report* (Osservatorio antimafia della Regione Lazio, rapporto 2021-2022) evidenziano che tale territorio sarebbe entrato “nelle mire” di alcune cosche mafiose calabresi abbastanza pericolose; pertanto, non sono da escludere “tentativi di condizionamento” nel settore degli appalti di lavori pubblici e della fornitura dei servizi più importanti (cura verde pubblico, etc.). Va aggiunto che il contesto “culturale” è quello tipico delle realtà rurali delle zone interne del Centro Italia, laddove è in via di consolidamento un nuovo modello di promozione turistica (*slow food, trekking, visite alle bellezze naturali e monumentali, etc.*). Il Comune, difatti, ha attualmente un progetto finanziato nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per mitigazione dissesto idrogeologico, per un importo di circa 995.000,00 euro. Occorre, pertanto, vigilare attentamente per quanto attiene alla gestione corretta degli appalti afferenti a tale finanziamento.

In ordine alla **Valutazione di impatto del contesto interno**, va evidenziato che la struttura organizzativa dell’Ente è articolata in sei Settori gestionali: 1. Amministrativo, demografici e servizi sociali; 2. Cultura e turismo; 3. Economico finanziario e personale; 4. Tributi e Affari istituzionali; 5. Edilizia privata, ambiente e LL.PP.; 6. Polizia Locale. Due volte a settimana è altresì presente in Comune un’Assistente Sociale dipendente del Consorzio Socio assistenziale Intercomunale Valle del Tevere. Ne consegue che la copertura dei principali servizi comunali è assicurata.

Il **Segretario Comunale** attualmente è in regime di “reggenza a scavalco”, per periodi non continuativi; il suo supporto si è rivelato comunque indispensabile per l’acquisizione da parte degli amministratori e dei dipendenti dei fondamenti della programmazione e dell’organizzazione amministrativa, per un approccio culturale alla gestione dell’Ente meno “adempimentale” e più operativo.

DenominazioneEnte/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1Struttura organizzativa</b>	<p>Richiamato quanto già evidenziato nella sezione precedente (analisi del “contesto interno” in relazione la PTPCT 2022/2024), in questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organigramma: in allegato alla deliberazione <b>G.C. n. 45 del 26.05.2022</b> di approvazione del <b>Fabbisogno del Personale per il triennio 2022-2024</b>, sono pubblicate n. 5 (cinque) tabelle riassuntive della situazione del personale del Comune. Ovvero: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tab. 1</b> Calcolo capacità assunzionali;</li> <li><b>Tab. 2</b> Resti assunzionali;</li> <li><b>Tab. 3</b> Fabbisogno;</li> <li><b>Tab. 4</b> Limiti tempo determinato;</li> <li><b>Tab. 5</b> Dotazione Organica.</li> </ul> </li> </ul> <p>Si rimanda alle tabelle succitate per la descrizione completa della sezione e per quanto attiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>alla individuazione dei livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni organizzative e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo (art. 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165);</li> <li>ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.</li> </ul>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile e P.D.O. 2022</b></p>	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoroagilee telelavoro).</p> <p>Inparticolare,contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le <b>condizionalità ei fattori abilitanti</b> (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</li> <li>• gli <b>obiettivi</b> all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della <i>performance</i>;</li> <li>• i <b>contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</b> (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/usersatisfaction</i> per servizi campione).</li> </ul> <p>Il <b>Comune di Mazzano Romano</b> ha fatto ricorso al lavoro agile (<i>smart working</i>) nel periodo emergenziale (COVID-19), in specie durante il periodo di chiusura totale (<i>lockdown</i>).</p> <p>Il ricorso a tale istituto è continuato successivamente per la tutela dei dipendenti in situazione di "fragilità" e per quanti hanno chiesto forme di flessibilità per situazioni familiari. Si è provveduto a regolare l'istituto con deliberazione di G.C. n. 82 dello 05.11.2021. Sono seguiti accordi individuali con i richiedenti che attualmente sono due.</p> <p>L'Amministrazione è in attesa dell'approvazione del nuovo CCNL Comparto Funzioni locali per procedere a siglare, in sede di contrattazione decentrata, un nuovo accordo con RSU e delegati sindacali che regolamenti (unico modello di contratto per tutti i lavoratori interessati) la materia.</p> <p>I <b>fattori abilitanti</b> e le <b>condizionalità</b> necessarie sono quelle previste dagli atti sinora adottati a livello centrale e segnatamente le ultime circolari del Ministero della Funzione pubblica (Linee guida di cui alla legge 81/2017), in particolare:</p>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p>
---	---	--	--

- a) invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) necessità, per l'Amministrazione, della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- g) rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- h) dovere di fornire al lavoratore idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati.

La Struttura comunale, quali piattaforme tecnologiche fa corrente uso della piattaforma GoogleMeet (giunte e consigli telematici nel periodo della pandemia e successivo, previa adozione di appositi regolamenti) e dei *software* gestionali della Studio Kappa che permettono di lavorare "da remoto" con riguardo a tutti i processi e le attività.

Per quanto attiene al **PDO (Piano Degli Obiettivi) 2022**, quale strumento **per il miglioramento delle performance, intermini di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa**, l'Amministrazione per il 2022 è impegnata nella predisposizione di progetti al fine di "intercettare" i finanziamenti per la realizzazione degli obiettivi del PNRR, specie nel campo della tutela del territorio e della mitigazione del rischio idrogeologico; inoltre, risulta necessario **assicurare il rispetto delle scadenze nell'assegnazione e utilizzazione, secondo le tempistiche dei vari bandi, dei fondi ministeriali nell'ambito dell'efficientamento energetico e della mitigazione del rischio idrogeologico non legati direttamente al PNRR**; strategico è altresì il recupero della "capacità assunzionale" dell'Ente grazie al **miglioramento del trend delle riscossioni dei tributi locali**, in specie la TARI.

	<p>Si rimanda per la definizione degli obiettivi del PDO 2022, per singoli settori gestionali, alla tabella che si allega al presente documento, vie più di semplificazione degli obiettivi assegnati con la citata deliberazione di G.C. n. 55 dello 06.07.2022.</p> <p>Va precisato che per il conseguimento degli obiettivi PDO 2022, i responsabili assicurano la collaborazione dei dipendenti assegnati ai servizi che gestiscono, ai quali sono attribuiti specifici sotto-obiettivi coerenti con quello principale assegnato dall'Amministrazione; nel corso dell'annualità successiva, mediante apposita "<b>relazione in autovalutazione</b>" saranno rendicontati gli obiettivi raggiunti o il loro grado di raggiungimento, con indicazione di criticità e/o aspetti positivi.</p> <p>Sulla base della suddetta relazione, che contiene la valutazione del singolo dipendente, il Segretario Comunale redigerà la <i>Relazione sulla Performance 2022</i>, previa acquisizione della valutazione del Nucleo di valutazione a composizione monocratica, dei responsabili titolari di posizione organizzativa.</p> <p>Sulla base di tali atti, in specie la <i>Relazione sulla Performance</i> del Segretario, validata dal Nucleo di Valutazione, seguirà la liquidazione dell'indennità di risultato dei Responsabili e del salario accessorio dei dipendenti legato alla produttività organizzativa e individuale.</p>		
--	---	--	--

DenominazioneEnte/Amministrazione			
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sotto sezione sono:</p> <p><b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:</b> alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti. Allo scopo, si rimanda alle tabelle citate nella sezione che precede, allegate alla deliberazione di G.C. n. 45 del 26.05.2022;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Programmazione strategica delle risorse umane:</b> il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e dalle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.</li> </ul> <p>In relazione a tale atto, è opportuno che l'Amministrazione comunale valuti le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p>	SI	SI

DenominazioneEnte/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (<b>criterio soddisfatto col PTFP 2022/2024</b>);</p> <p>b) stima del <i>trend</i> delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti (<b>criterio soddisfatto col PTFP 2022/2024</b>);</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni / internalizzazioni ovvero a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi (<b>criterio soddisfatto col PTFP 2022/2024</b>).</p> <p>In relazione alle <b>dinamiche di ciascuna realtà</b>, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:</b> un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>b) Modifica del personale in termini di livello/inquadramento.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Il Comune di Mazzano Romano</b>, anche per necessità di bilancio, attua tali strategie praticando, anche con la collaborazione degli amministratori, la massima flessibilità delle mansioni e, in attesa della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL, sta programmando una nuova riorganizzazione.</p>		

DenominazioneEnte/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strategia di copertura del fabbisogno.</b> Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>b) Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>c) Meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>d) Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>e) <i>Jobenlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>f) Soluzioni esterne all'amministrazione;</li> <li>g) Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>h) Ricorso a forme flessibili di lavoro;</li> <li>i) Concorsi;</li> <li>l) Stabilizzazioni.</li> </ul> </li> </ul> <p>Anche in tale ambito strategico <b>l'Ente segue tali significative indicazioni</b>, ma nelle piccole realtà rurali, poco attrattive per chi, in età lavorativa, intende stabilirsi vicino alla sede di lavoro, la soluzione migliore per dare stabilità alla struttura organizzativa resta il concorso pubblico o le "stabilizzazioni" laddove la normativa, nazionale o regionale, le consente.</p> <p>Per il triennio 2022/2024, l'unica assunzione prevista nel piano del fabbisogno è stata effettuata.</p>		

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Formazione del personale (strategie)</b><ul style="list-style-type: none"><li>a) Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</li><li>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;</li><li>c) le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</li><li>d) 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.</li></ul></li></ul> <p><b>La formazione del personale nel Comune di Mazzano Romano</b> è svolta prevalentemente “in house” data la presenza di pochi dipendenti. In questo campo è fondamentale il supporto del Segretario Comunale, sebbene presente saltuariamente in quanto “reggente” e non “titolare”.</p> <p>Molto utilizzata è anche la frequenza di corsi <i>on line</i>, di solito su iniziativa del singolo e mediante piattaforme gratuite; tali corsi sono spesso volte organizzati dalle <i>software house</i> o dagli enti superiori (regione, provincia, città metropolitana).</p> <p>In futuro dovrà essere adottata una maggiore programmazione della formazione previo reperimento di apposite risorse in bilancio.</p>		
--	---	--	--