



Comune di Bergoggi

Provincia di Savona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

Approvato con deliberazione GC n. 15 del 14/03/2023

STRUTTURA DEL PIAO:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico – Ente non tenuto alla compilazione

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/ Strategia di copertura del fabbisogno.

3.3.4 Formazione del personale

3.3.5 Piano delle azioni positive

4. SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1 Monitoraggio

Premessa

Le finalità del Piano Integrativo di attività e Organizzazione (PIAO) sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa (in particolare: il piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano Triennale dei fabbisogni di personale), quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa della P.A. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 24/06/2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO, di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti; in particolare per le amministrazioni di minori dimensioni non viene richiesto di prevedere la sottosezione 2.2 dedicata alla Performance e la sottosezione 4 dedicata al monitoraggio; il Comune di Bergeggi, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti in materia di Performance, ritiene di procedere ugualmente alla redazione della sottosezione 2.2. Si ritiene inoltre opportuno prevedere la sezione 4 dedicata al monitoraggio, in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale nonché alla verifica dell'attuazione delle misure del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano della performance.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e linee guida emanate dal dipartimento della funzione pubblica), ai Rischi corruttivi e alla trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del decreto legislativo n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Il citato Decreto Ministeriale del 24 giugno 2022 dispone all'art. 7 che, ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO venga adottato entro il 31 gennaio, abbia durata triennale e venga aggiornato annualmente entro la predetta data. Il medesimo Decreto stabilisce inoltre, all'art. 8, che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO sia differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Bergeggi
Indirizzo	Via A. De Mari 28/D – 17028 Bergeggi
Recapito telefonico	019 257901
Codice Univoco AOO	UFWU52
e-mail	bergeggi@comune.bergeggi.sv.it
PEC	protocollo@pec.comune.bergeggi.sv.it
Codice fiscale/Partita IVA	00245250097
Tipologia	Pubbliche amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://comune.bergeggi.sv.it
Sindaco	Dott.ssa Maria Rebagliati
Numero dipendenti al 31.12.2022	19
Numero abitanti al 31.12.2022	1.052

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico	Ente non tenuto alla compilazione
2.2 Performance	<p>Premessa:</p> <p>La normativa, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha soppresso, diversi atti di programmazione comunali, tra cui il piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009. (Cfr. art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81 del 30/06/2022).</p> <p>L'art 1, comma 4, del D.P.R. n. 81 del 30.06.2022 ha soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che prevedeva l'unificazione nel Piano Esecutivo di Gestione del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.</p> <p>Il D.P.C.M. n. 132/2022, all'art. 1, comma 3, stabilisce che <i>"Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto."</i></p> <p>Il citato allegato definisce due Piani Tipo: uno per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti ed uno, semplificato, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti e le indicazioni del Piano Tipo semplificato non prevedono l'obbligatorietà della sotto sezione di programmazione della performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Il Comune di Bergeggi, pur avendo meno di 50 dipendenti, ha scelto di redigere la presente sotto sezione del PIAO 2023/2025, dedicata al Piano della Performance per conferire legittimità alla successiva distribuzione dei premi a dipendenti e PO, alla luce anche del fatto che rimane comunque in vigore la norma che ha previsto la redazione di tale documento, ovvero il D.Lgs. n. 150/2009, che all'art. 1,0 come modificato dal d.lgs. 74/2017 stabilisce: <i>"1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'art. 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"</i>.</p>

La citata norma, distingue tra "obiettivi generali" ed "obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione" e stabilisce che:

- gli obiettivi generali identificano le priorità strategiche di tutte le amministrazioni pubbliche in relazione alle attività e ai servizi dalle stesse erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione sono, invece, riferiti ad ogni singola pubblica amministrazione, sono individuati nel Piano della Performance e sono programmati, in coerenza che gli obiettivi generali delle pubbliche amministrazioni,

Il ciclo di gestione della performance, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

La presente sotto sezione del PIAO 2023/2025, con allegati gli obiettivi individuali specifici settoriali e trasversali da raggiungere (allegato n. 1), assicura una programmazione integrata delle diverse sezioni di programmazione del PIAO.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'ente ha predisposto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 30/03/2021, confermato, come consentito da ANAC (deliberazione n. 1074/2018) con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 27/01/2022.

Non essendovi state, nel corso del precedente anno modifiche organizzative, né tanto meno eventi corruttivi viene confermato nel rispetto di quanto disposto da ANAC (deliberazione n. 1074/2018) con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 27/01/2022.

Il piano dell'Ente è consultabile sul sito istituzionale al seguente link:

<https://comune.bergeggi.sv.it/amministrazione-trasparente/documenti-prevenzione-della-corruzione/>

Analisi del contesto

- L'Autorità nazionale anticorruzione sostiene che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio sia quella relativa **all'analisi del contesto**, attraverso la quale ottenere 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 strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).
- Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Contesto esterno

Secondo i suggerimenti dell'ANAC, ai fini dell'analisi del contesto esterno, il responsabile anticorruzione si avvale degli elementi e dei 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. Pertanto si riportano le informazioni contenute nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per l'anno 2019, relazione disponibile alla pagina web: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-01/relazione_al_parlamento_2019_-_abstract_-_pdf

Come si legge nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2018 pubblicata dal Ministero dell'Interno il 20 febbraio 2020, cui si fa rinvio, le organizzazioni criminali continuano a rappresentare una minaccia di massimo rilievo anche in relazione alla elevata capacità di ingeneranza e mimetizzazione nei circuiti economici e degli affari.

Sebbene l'incessante azione di contrasto della Magistratura e delle Forze di Polizia ne ostacolino la libera e completa espansione e le abbiano indotte a frequenti rimodulazioni ed adattamenti, le mafie proseguono nella loro strategia di infiltrazione nel tessuto produttivo e nei processi decisionali pubblici.

L'inquinamento dell'economia legale spesso passa da fenomeni di corruzione e collusione nei procedimenti decisionali pubblici, volti a condizionare i processi per il rilascio di concessioni/autorizzazioni amministrative per la gestione di servizi pubblici o di pubblica utilità, così come di assegnazione di appalti di opere pubbliche.

L'obiettivo di accumulazione della ricchezza ha guidato l'estensione dell'operatività criminale fuori dai territori di matrice, che oggi è consolidata: nei territori di espansione, in Italia ed all'estero, l'obiettivo dell'accumulazione della ricchezza è assolutamente prevalente rispetto a quello del controllo del territorio. La capacità di intessere relazioni con le organizzazioni straniere è per lo più funzionale alle logiche del traffico di stupefacenti e del riciclaggio.

Nei paesi europei ed extraeuropei, come in Italia, i sodalizi autoctoni mirano a creare canali e contatti idonei a consentire la sotterranea penetrazione del mondo economico ed imprenditoriale.

La criminalità organizzata sta mutando pelle, trasformandosi in organizzazione affaristica che opera in ambienti capitalistico-finanziari, tanto in aree nazionali che internazionali, professionisti esperti costituiscono i referenti per la gestione degli affari economici più complessi.

Le relazioni diffuse dal Viminale segnalano inoltre come le mafie stiano uscendo dai settori tradizionali quali quello del movimento-terra, dell'edilizia ed del commercio dei prodotti agroalimentari e cerchino di espandersi in nuovi settori di particolare interesse, sia per volume di guadagni che per la possibilità di riciclarne i proventi, come ad esempio quello dei giochi e delle scommesse, il mercato dei trasporti, della ristorazione, della prestazione di servizi, della finanza nonché quello legato alla accoglienza e dell'assistenza ai migranti. La criminalità organizzata si è dimostrata in grado di perseguire progettualità affaristiche di grande rilievo e di esercitare un significativo controllo sul territorio, su aree di influenza progressivamente più estese, interfacciandosi con i referenti locali – capaci di assicurare il collegamento con la società civile – con l'obiettivo di esercitare un concreto potere deliberativo.

In questo contesto si inserisce come riportato nelle "Relazioni sull'attività svolta ed i risultati conseguiti dalla DIA", <http://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/docnonleg/40717.htm> cui si formula rinvio, l'emergenza globale COVID 19 che se non adeguatamente gestita rappresenta una ulteriore opportunità dell'economia criminale. Nel contesto pandemico l'economia internazionale necessita e necessiterà di liquidità ed in questo le mafie andranno a confrontarsi con i mercati, bisognosi di consistenti "iniezioni" finanziarie.

Le strategie di infiltrazione saranno particolarmente concentrate sui settori più coinvolti dallo stato di emergenza: la sanità, l'edilizia, i servizi cimiteriali e di onoranze funebri, le residenze protette, il settore dei rifiuti. Il settore degli appalti pubblici vedrà investimenti rilevanti sia a livello nazionale che comunale.

Le organizzazioni criminali potrebbero pertanto cercare di sfruttare i canali di finanziamento ed i fondi che verranno appostati per finanziare la realizzazione di opere ed infrastrutture, anche digitali.

Per i settori connessi al turismo, alla ristorazione, ai servizi alla persona, all'abbigliamento, alla vendita e noleggio di autovetture, gravemente impattati dalle misure anti COVID 19 e quindi particolarmente esposti all'azione della criminalità organizzata, la DIA suggerisce di porre particolare attenzione verso le cessioni di quote societarie e di beni immobili nonché verso le cessioni di licenze e subentri.

Contesto in Provincia di Savona

Per la Provincia di Savona, risulta quanto segue:

La Provincia di Savona, dopo gli anni '60 e '70, ha assunto una diversa connotazione in quanto, oltre all'immigrazione delle famiglie dai paesi del sud Italia per motivi lavoro, con l'introduzione dell'istituto del soggiorno obbligato è stata interessata anche dall'arrivo dei boss della malavita allontanati dalle proprie terre d'origine.

Tali circostanze hanno favorito, nel tempo, l'insediamento di importanti proiezioni extraregionali delle cosche reggine che, gradualmente, si sono infiltrate nei mercati legali (attività commerciali, imprenditoriali e in particolare del movimento della terra) dove hanno potuto riciclare i capitali provenienti dalle "famiglie" di riferimento. Tutto ciò, senza tralasciare l'arricchimento proveniente dai mercati illegali tipici del narcotraffico, delle estorsioni e dell'usura. Il territorio di riferimento risulta molto appetibile per le organizzazioni criminali in virtù della buona posizione geografica (che favorisce il settore turistico immobiliare), dell'esistenza del porto nonché per la vicinanza di alcune località della Costa Azzurra in Francia, notoriamente interessate dalla stabile presenza di mafiosi italiani. Seppur non paragonabile a quella tipica delle regioni del Sud, l'immissione nel tessuto economico locale si è manifestata senza pressioni palesi ma, non per questo motivo, risulta meno insidiosa e pericolosa. Ad oggi, sono presenti sul territorio soggetti originari della provincia reggina, affiliati alle cosche "Raso-Gullace-Albanese" di Cittanova (RC), "Fotia" di Africo (RC), "Fameli" di Rosarno (RC), "Fazzari" di Mammola (RC) e "Stefanelli" di Oppido Mamertina (RC). L'operatività delle cosche calabresi è stata confermata anche dalla recente operazione denominata "Alchemia", condotta il 19 luglio 2016 dalla Direzione Investigativa Antimafia e dalla Polizia di Stato, con l'esecuzione di quarantadue provvedimenti restrittivi complessivi a carico di altrettanti soggetti in varie province italiane, tra le quali quella savonese dove sono state trattate in arresto sette persone, affiliate alla cosca "RasoGullace-Albanese" di Cittanova (RC), responsabili, a vario titolo, di associazione per delinquere di stampo mafioso, concorso esterno in associazione mafiosa, corruzione e intestazione fittizia di beni e società. E' stata documentata, inoltre, l'infiltrazione della citata cosca nei sub-appalti per la realizzazione dell'infrastruttura ferroviaria d'interesse nazionale denominata "Terzo valico dei Giovi", operata attraverso una delle imprese di fatto gestite da un componente della famiglia "Gullace". In ordine alla presenza di stranieri clandestini, si registrano ancora episodi di risse e di abusivismo commerciale (in particolare sulle fasce costiere). Tali fenomeni ingenerano, nella popolazione locale, una minore percezione di sicurezza. Nella provincia operano anche gruppi e soggetti criminali stranieri di etnia albanese, romena e nord africana dediti al traffico di sostanze stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione e ai reati contro il patrimonio.

Il fenomeno della prostituzione risulta circoscritto alla fascia compresa tra i comuni di Ceriale ed Albenga, lungo la via Aurelia. La predetta attività è esercitata da donne italiane, albanesi e romene, nonché da uomini travestiti, perlopiù di origine brasiliana. Inoltre, i centri benessere gestiti da cittadini cinesi in modo lecito, in grande espansione, rientrano però tra quelle attività che possono essere definite "borderline", soprattutto per la disponibilità a prostituirsi di giovani ragazze cinesi, a volte anche prive del permesso di soggiorno. Tali attività peraltro hanno subito nello scorso anno un "naturale" contenimento a seguito delle misure di confinamento e di limitazione della mobilità in ragione della emergenza epidemiologica COVID 19.

I porti di Savona e Vado Ligure (SV) continuano ad essere un significativo punto di ingresso per i traffici illeciti di sostanze stupefacenti, come dimostrano gli ingenti sequestri operati nel tempo. Al riguardo, lo scalo di Vado Ligure si è confermato, anche nell'anno 2016, una delle principali aree di ingresso per la droga, ne è testimone il sequestro di kg. 113,55 di cocaina, terzo, per quantità, rispetto al porto di Gioia Tauro (RC) (kg. 1.649,20) e a quello di Livorno (kg. 262,17). Complessivamente, nell'anno 2016, sono stati intercettati 129,36 kg. di stupefacenti (eroina gr. 0,81; cocaina kg. 115,11; hashish kg.4,50; marijuana kg 8,89) e denunciate all'Autorità Giudiziaria per violazione alla normativa sulla droga, 132 persone, delle quali 61 italiane e 71 straniere.

Contesto nel territorio comunale

Sebbene non si disponga di più recenti dati puntuali di rilevazione statistica, può dirsi che nello scorso triennio il territorio comunale di Bergeggi è stato interessato principalmente dai fenomeni criminali di natura comune di seguito indicati.

I reati che hanno avuto la maggiore incidenza, sia dal punto di vista numerico che per l'effetto negativo in termini di percezione di insicurezza da parte dei cittadini, sono stati:

- a) i furti nelle abitazioni, specie in zona Torre del Mare in abitazioni spesso non abitate continuativamente;
- b) abusi edilizi, in zona sottoposta a vincolo paesaggistico;
- c) le truffe agli anziani;
- d) furti su autovetture su Via Aurelia;
- e) furti di motocicli sulla Via Aurelia nel periodo estivo;

Spesso sono stati individuati i responsabili di atti criminosi di cui ai punti elencati, per merito dell'impianto di videosorveglianza che è stato notevolmente implementato nell'anno 2017;

Si sono verificati, saltuariamente, episodi di danneggiamenti a volte dolosi di autovetture;

Per quanto noto, si tratta comunque di illeciti penali che presentano un andamento relativamente stabile nel periodo in esame.

Un fenomeno particolarmente preoccupante, comune ad altre località della fascia costiera ligure, è costituito dagli incendi boschivi di natura dolosa, dovendosi considerare del tutto marginale la casistica di quelli derivanti da improprie attività di abbruciamento di sterpaglie o residui della produzione agricola.

Una costante azione di prevenzione è attuata sia tramite controllo giornaliero effettuato dalla Polizia Locale anche tramite controllo dei conducenti dei veicoli in transito nel Comune di Bergeggi, sia dall'impianto di videosorveglianza che monitora in modo capillare tutto il territorio, sia da altre forze dell'ordine.

Contesto interno

Si segnala preliminarmente che nell'ultimo triennio non si sono verificati episodi, legati al comportamento del personale e/o degli amministratori che hanno comportato l'apertura di procedimenti penali, disciplinari, contabili riconducibili ad episodi di corruzione o anche solo di cattiva amministrazione e che la cultura della legalità è solidamente diffusa all'interno dell'Ente. L'utilizzo, nel corso dell'anno 2020 dell'istituto dello smart working, legato all'emergenza Covid 19 non ha evidenziato problematiche di sorta nel corretto svolgimento del lavoro e dell'attività dell'amministrazione.

Mappatura processi

La mappatura dei processi amministrativi condotti presso il Comune di Bergeggi ha seguito le priorità indicate dalla L. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, ed ha riguardato le seguenti aree di rischio comuni ed obbligatorie per tutti gli enti:

- A. Acquisizione e progressione del personale;
- B. Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

In particolare per ciascuna area di rischio sono stati mappati i seguenti processi:

- A. Acquisizione e progressione del personale;
 - A1. Reclutamento con procedimento concorsuale o con mobilità
 - A2. Progressioni economiche e di carriera
 - A3. Conferimento incarichi di collaborazione
 - A4. Autorizzazione incarichi esterni e monitoraggio pantouflage
- B. Affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - B1. Procedura programmazione di lavori pubblici forniture e servizi
 - B2. Indizione procedura di gara – fasi comuni
 - B3. Contratti pubblici di appalto di lavori servizi e forniture

B4. Affidamento diretto di lavori servizi e forniture

B5. Stipula contratto

B6. Affidamenti in house

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

C1. Provvedimenti di tipo autorizzatorio incluso abilitazioni, approvazioni, nulla osta, licenze, registrazioni, permessi a costruire

C2. Provvedimenti di tipo concessorio incluse deleghe e ammissioni

C3. Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

D1. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone

D2. Vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

D3. Liquidazione fatture passive

Valutazione dei processi esposti al rischio

La valutazione del rischio avviene mediante l'incrocio di 2 indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per le dimensioni della probabilità e dell'impatto.

Per ciascuna delle due variabili i due indicatori sono stati definiti quindi le variabili di seguito elencate ritenute significative e caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso ed il relativo accadimento:

Indicatori di Probabilità		
1) Discrezionalità	ALTO	Ampia discrezionalità sia in relazione agli obiettivi che alle soluzioni organizzative da adottare. Necessità di dare risposte immediate nell'emergenza
	MEDIO	Apprezzabile discrezionalità sia in relazione agli obiettivi che alle soluzioni organizzative da adottare. Necessità di dare risposte immediate nell'emergenza
	BASSO	Modesta discrezionalità sia in relazione agli obiettivi che alle soluzioni organizzative da adottare. Necessità di dare risposte immediate nell'emergenza
2) Rilevanza degli interessi esterni	ALTO	Il processo genera consistenti benefici economici o di altra natura ai destinatari
	MEDIO	Il processo genera modesti benefici economici o di altra natura ai destinatari
	BASSO	Il processo genera minimi benefici economici o di altra natura ai destinatari
3) Coerenza operativa. Tra strumenti normativi e di regolazione del processo e prassi operativa	ALTO	Il processo è regolato da molte norme sia nazionali che regionali che ne disciplinano più aspetti e le norme subiscono soventi modifiche. La giurisprudenza amministrativa e contabile in materia è contrastante. Il processo è svolto da una o più soggetti/settori
	MEDIO	Il processo è regolato da più norme sia nazionali che regionali che ne disciplinano più aspetti e le norme subiscono sporadiche modifiche. La giurisprudenza amministrativa e contabile in materia. Il processo è svolto da una o più soggetti/settori
	BASSO	Il processo è regolato da norme solo nazionali o solo regionali che ne disciplinano aspetti puntuali e le norme subiscono soventi modifiche. La giurisprudenza amministrativa e contabile in materia è contrastante. Il processo è svolto da un solo soggetto/settore.
4) Opacità del Processo	ALTO	Il processo nell'ultimo anno è stato oggetto di formali solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dati rilievi del NIV, richieste di accesso civico, ricorsi, segnalazioni
	MEDIO	Il processo nell'ultimo triennio è stato oggetto di formali solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dati rilievi del NIV, richieste di accesso civico, ricorsi, segnalazioni
	BASSO	Il processo nell'ultimo triennio non è stato oggetto di formali solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dati rilievi del NIV richieste di accesso civico, ricorsi, segnalazioni
5) Presenza di precedenti rilevanti	ALTO	Il processo nell'ultimo anno è stato oggetto un procedimento da parte dell'autorità giudiziaria amministrativa o contabile, indipendentemente dalla sua conclusione. Nell'ultimo anno è stato avviato un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente (impiegato nel processo) concluso con una sanzione
	MEDIO	Il processo nell'ultimo triennio è stato oggetto un procedimento da parte dell'autorità giudiziaria amministrativa o contabile, indipendentemente dalla sua conclusione. Nell'ultimo triennio è stato avviato un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente (impiegato nel processo) concluso con una sanzione
	BASSO	Il processo nell'ultimo triennio non è stato oggetto di alcun procedimento da parte dell'autorità giudiziaria amministrativa o contabile, Nell'ultimo triennio non è stato avviato alcun procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente (impiegato nel processo)
6) Presenza di rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (147 bis c.2 TUEL)	ALTO	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere l'annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi 3 anni
	MEDIO	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti interessati negli ultimi 3 anni
	BASSO	Nessun rilievo o rilievi di natura solo formale negli ultimi 3 anni

Indicatori di Impatto		
1) Impatto sull'immagine	ALTO	Presenza di almeno un articolo/servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di scarsa qualità di servizi, cattiva amministrazione o corruzione
	MEDIO	Presenza di almeno un articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di scarsa qualità di servizi, cattiva amministrazione o corruzione
	BASSO	Nessun un articolo/servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di scarsa qualità di servizi, cattiva amministrazione o corruzione
2) Impatto in termini di contenzioso	ALTO	Il verificarsi dell'evento/eventi rischiosi potrebbe generare uno o più contenziosi che impegnerebbero l'ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico che organizzativo
	MEDIO	Il verificarsi dell'evento/eventi rischiosi potrebbe generare uno o più contenziosi che impegnerebbero l'ente in sia dal punto di vista economico che organizzativo
	BASSO	Il verificarsi dell'evento/eventi rischiosi potrebbe non generare un contenzioso o comunque tale da impegnare l'ente in maniera scarsamente rilevante
3) Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	ALTO	Il verificarsi dell'evento/i può causare l'interruzione totale o parziale del servizio, ovvero generare aggravio per gli altri servizi o per i dipendenti
	MEDIO	Il verificarsi dell'evento/i può determinare una limitata funzionalità del servizio, che può essere fronteggiata con risorse interne o esterne
	BASSO	Il verificarsi dell'evento/non ha alcun impatto o comunque un impatto limitato sulla funzionalità e la continuità del servizio
4) Danno generato	ALTO	Il verificarsi dell'evento/i comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'ente in misura rilevante e/o insostenibile
	MEDIO	Il verificarsi dell'evento/i comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'ente in misura contenuta e sostenibile
	BASSO	Il verificarsi dell'evento/i non comporta costi in termini di sanzioni o comunque stimate in misura trascurabile

Si è quindi proceduto alla :

- Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi in possesso dell'amministrazione, sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Critico, Medio e Basso.
- Sintesi per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente , attraverso l'impiego di un indice di posizione, **la moda**, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza, Secondo le seguenti combinazioni

Probabilità	Impatto	Livello di Rischio
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	Rischio critico
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	Rischio medio
Basso	Alto	Rischio medio
Medio	Basso	Rischio medio
Basso	Medio	Rischio medio
Basso	Basso	Rischio basso

Gestione del rischio: identificazione e valutazione dei rischi

Si allega al presente PIANO la sezione del PTCP 2021-2023 relativa alla identificazione e valutazione dei rischi (allegato n. 2)

Identificazione delle misure

Si allega al presente PIANO la sezione del PTCP 2021-2023 relativa alla identificazione delle misure per la valutazione dei rischi (allegato n. 3).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**3.1 Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell'amministrazione, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. La struttura organizzativa del Comune di Bergoggi è definita nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Parte I Organizzazione.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Settori", è operata dalla Giunta nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

L'attuale struttura organizzativa è stata definita dalla Giunta comunale con deliberazione n. 52 del 07/05/2019

ORGANIGRAMMA

SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Araldo Piero

Settore Amministrativo – contabile

Servizi:

Affari generali e segreteria

Demografici

Istruzione Pubblica

Servizi Sociali

Turismo

Commercio

Ragioneria

Personale

Tributi

Posizione Organizzativa: Dott.ssa De Negri Elisa

Dipendenti assegnati:

Oliveri Vilma

Merlino Paola

Calcagno Daniela

Sommariva Eugenio

Settore Edilizia Privata Urbanistica e Demanio

Servizi:

Urbanistica
Edilizia Privata
Demanio
Patrimonio
Cimiteri

Posizione Organizzativa: Geom. Not Paolo

Dipendenti assegnati:

Caddeo Claudio
Chilà Giovanni p.t.

Settore Lavori Pubblici e Ambiente

Servizi:

Lavori Pubblici
Ambiente
Rifiuti
Manutenzioni
Certificazione ISO 14001/2015

Posizione Organizzativa: Geom. Garelo Laura

Dipendenti assegnati:

Taddeo Elena
Melis Massimo
Chilà Giovanni p.t.

Settore Area Marina Protetta

Servizi:

Gestione Area Marina Protetta Isola di Bergeggi

Posizione Organizzativa: Dott. Virzi Davide

Settore Polizia Municipale

Servizi:

Polizia locale

Polizia amministrativa

Posizione Organizzativa: Primo Comm. Canepa Enrico

Dipendenti assegnati:

Mazzarotto Fabrizio

Corallo Igor

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Bergeggi non ha approvato, ad oggi, il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) in quanto data la struttura dell'Ente, e il numero dei dipendenti, si ritiene che tale modalità di attuazione di lavoro, non permetta di conseguire un miglioramento dei servizi pubblici e garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

La normativa di riferimento, dettata dalla L. n. 124/2015 e dalle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 9/12/2020, prevede comunque, in caso di mancata adozione del POLA, che il lavoro agile si applichi ad almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano e che l'amministrazione non possa prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate nel suddetto documento.

Ciò premesso, qualora in virtù della succitata normativa, i dipendenti dell'Ente facciano richiesta di accedere al lavoro agile, si ribadisce che il ricorso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- invarianza dei servizi resi all'utenza
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione - nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie; in alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
- stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, stipulato nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16/11/2022.

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile dovrà avere cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

L'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto dell'art. 66 del vigente CCNL. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserverà i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

<p>3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)</p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p> <p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 19 unità di personale <i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 17 a tempo indeterminato, di cui n. 1 in aspettativa n. 1 a tempo determinato n. 18 a tempo pieno n. 1 in comando da altro Ente n. -- a tempo parziale <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p><u>n. 5 cat. D così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di Ispettore di Polizia Municipale n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo <p><u>n. 8 cat. C così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore tecnico n. 2 con profilo di Agente di Polizia Locale <p><u>n. 4 cat. B così articolate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo n. 1 con profilo di Operaio specializzato
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p>

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il Comune di Bergeggi evidenzia un rapporto tra spesa di personale 2021 e media delle entrate correnti calcolate con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio dell'ultima delle tre annualità considerate, pari a **24,67%**.

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%.

Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020 (che consente l'incremento della spesa di personale rapportata alle entrate correnti fino alla percentuale del 28,60%) da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2023, con riferimento all'annualità 2023, fino al valore "soglia" teorico di una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non superi il valore "soglia" del 34%.

Il Comune non dispone invece di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m..

Si specifica qui di seguito la procedura di calcolo.

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia

non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...);

Successivamente è stato emanato il Decreto Ministeriale 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che:

- ✓ fissa i valori soglia del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ✓ individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- ✓ fissa le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024;
- ✓ definisce la spesa di personale e le entrate correnti;
- ✓ stabilisce la possibilità, nel periodo 2020-2024, per i comuni di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del medesimo decreto, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, e fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- ✓ individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- ✓ stabilisce la non rilevanza ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto stesso.

Le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare della Funzione Pubblica del 08/04/2020 esplicativa del decreto di cui sopra, che contiene un importante supporto per il calcolo da effettuare per conoscere la propria sostenibilità finanziaria definendo con certezza quali siano gli impegni di spesa riguardanti la spesa complessiva di personale e quali le entrate correnti da considerare con riferimento ai macroaggregati e aggregati BDAP.

Si dà atto che non è più applicabile l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo **allegato n. 4** al presente Piano, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 24.991,25, portando a individuare la soglia intermedia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023.

a.2) programmazione dei fabbisogni di personale

A fronte della capacità assunzionale derivante dai calcoli espressi al punto a.1, il Comune di Bergeggi dispone allo stato, e fatte salve nuove o maggiori risorse che dovessero rendersi disponibili in corso d'anno o nel triennio, nel Bilancio di Previsione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 26/01/2023, delle risorse necessarie per le seguenti assunzioni:

Per l'anno 2023:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C),

Per l'anno 2024:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 1 posto con profilo professionale di Istruttore Direttivo (cat. D), la cui spesa è quasi totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019;
- n. 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C);

Per l'anno 2025:

Assunzioni a tempo determinato:

- n. 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C).

La programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, dato che riguarda una spesa storica consolidata per l'Ente, relativa ad assunzioni a tempo determinato.

Nello specifico l'assunzione prevista nell'anno 2024 è, inoltre, totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57,

comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019.

Per quanto concerne i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, ad oggi NON posso essere utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni a tempo indeterminato, in quanto scaturenti da entrate inserite nel bilancio anno 2023 non ricorrenti (contributi PNRR per la digitalizzazione) che non garantiscono una sostenibilità finanziaria certa nei prossimi anni.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale e alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale prevista per gli esercizi 2023/2025, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente:

- ✓ con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € **861.594,04**, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali) come risulta dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	€ 856.631,62	€ 778.078,13	€ 745.041,84	€ 745.041,84
Spese macroaggregato 103	€ 52.309,50	€ 12.710,00	€ 12.710,00	€ 12.710,00
Irap macroaggregato 102	€ 52.918,25	€ 52.800,00	€ 51.200,00	€ 51.200,00
Altre spese: (Convenzione Vincolo idrogeologico, Nucleo valutazione)	€ 1.666,61	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
Altre spese: (straord. Istat)	€ 7.983,35			
Altre spese: (Convenzione segreteria e comando)		€ 41.500,00	€ 39.550,00	€ 39.550,00
Tot spese personale (A)	€ 971.519,33	€ 889.588,13	€ 853.001,84	€ 853.001,84
(-) Componenti escluse (B)	-€ 109.925,29	-€ 145.446,25	-€ 145.446,25	-€ 145.446,25
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art. 1. c. 557, L. 296/06)	€ 861.594,04	€ 744.141,88	€ 707.555,59	€ 707.555,59

- ✓ con il rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di € **54.198,87**, come risulta dal seguente prospetto:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 54.198,87
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2023: € 34.540,46

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, tra i responsabili di settore dell'Ente nel mese di dicembre 2022, acquisita agli atti d'ufficio con esito negativo.

a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999

L'ente non presenta scoperture della quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 68/1999, come si evince dal prospetto informativo inviato telematicamente al centro per l'impiego competente in data 19/01/2023, conservato agli atti d'ufficio.

a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta pertanto che il Comune di Bergegni non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio oggetto della presente programmazione si prevedono le seguenti cessazioni:

ANNO 2023: ---

ANNO 2024: n. 1 Istruttore direttivo - cat. D – Settore Area Marina Protetta, per scadenza del contratto in essere, per il quale il presente piano prevede la sostituzione

ANNO 2025: n. 1 Ispettore di Polizia Municipale – Cat. D – Settore Polizia Municipale per raggiungimento età pensionabile, la cui sostituzione non è prevista nel presente piano in quanto l'Amministrazione comunale sta valutando le modalità con cui provvedere a sopperire a tale cessazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In relazione alle cessazioni avvenute negli ultimi anni ed agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- ✓ *Si registra la necessità di assumere un Istruttore tecnico presso il Settore Lavori Pubblici ed Ambiente, in sostituzione di un dipendente cessato nel 2021 che fino ad oggi non è stato possibile sostituire*

d) relazioni sindacali concernenti l'adozione del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, oggetto di sola informazione resa entro 5 giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto ai sensi dell'art. 4 del CCNL FL 16/11/2022, è stata inviata alle OO.SS. in data 06/03/2023, ns. prot. n. 1940;

e) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 8 del 20/02/2023.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra i diversi settori

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Al momento non previste

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Al momento non previste

d) progressioni verticali di carriera:

Al momento non previste

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Le assunzioni mediante forme di lavoro flessibile previste nel Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 saranno effettuate:

Anno 2023 – 2024 e 2025

- ✓ 3 posti stagionali a progetto, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C), mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica;

Anno 2024

- ✓ n. 1 posto con profilo professionale di Istruttore Direttivo (cat. D) previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Al momento non previste

3.3.4 Formazione del personale

Ente non tenuto alla compilazione

L'Ente considera prioritario che il personale riceva costante formazione nelle seguenti materie trasversali, ritenute strategiche in termini di riqualificazione del personale e di potenziamento delle competenze:

- ✓ anticorruzione
- ✓ privacy
- ✓ processi di transizione digitale
- ✓ contratti pubblici

Si ritiene utile che ciascun Settore dell'Ente provveda all'aggiornamento del personale nelle materia di più stretta competenza, quali:

- ✓ ordinamento finanziario e contabile
- ✓ disciplina del personale
- ✓ fiscalità locale

- ✓ gestione del patrimonio
- ✓ Codice della Strada e sistema sanzionatorio
- ✓ Legislazione Ambientale
- ✓ Vigilanza edilizia

La formazione verrà erogata principalmente tramite il ricorso a soggetti specializzati esterni.

3.3.5 Piano delle azioni positive

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- ✓ alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- ✓ agli orari di lavoro;
- ✓ all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- ✓ all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una

maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	