



Comune di POLLENZA  
Provincia di Macerata

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

*(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)*

*(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 20/04/2023)*

## **Premessa**

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

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

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

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

## **Riferimenti normativi**

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 e Organizzazione, 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 per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive;

processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 07/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 07/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	Pollenza	
<b>Indirizzo</b>	Piazza della Libertà n. 16	
<b>Recapito telefonico</b>	0733/548711	
<b>Indirizzo internet</b>	www.comune.pollenza.mc.it	
<b>e-mail</b>	info@comune.pollenza.mc.it	
<b>PEC</b>	comune.pollenza.mc@legalmail.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00224000430	
<b>Sindaco</b>	Mauro Romoli	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	37	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	6273	

### **ORGANI ISTITUZIONALI**

<b>GIUNTA</b>	<b>Nominativi</b>	<b>Inizio mandato</b>	<b>Fine mandato</b>
Sindaco	Mauro Romoli	26.05.2019	26.05.2024
Vicesindaco	Andrea Primucci	26.05.2019	26.05.2024
Assessore	Alessandra Ricotta	26.05.2019	26.05.2024
Assessore	Marco Ranzuglia	26.05.2019	26.05.2024
Assessore	Antonella Menichelli	26.05.2019	26.05.2024

<b>CONSIGLIO</b>	<b>Nominativi</b>
Sindaco	Mauro Romoli
Consigliere	Andrea Primucci
Consigliere	Marco Ranzuglia
Consigliere	Laura Panichelli
Consigliere	Claudio Volga
Consigliere	Antonello Romagnoli
Consigliere	Mirko Salvatori
Consigliere	Alessandra Ricotta
Consigliere	Marianna Crognoletti
Consigliere	Frine Fratini
Consigliere	Antonella Menichelli

Consigliere	Michela Tartarelli
Consigliere	Moreno Fratini
Consigliere	Rapari Loredano

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<b>Sottosezione 2.1: Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di G.C. n.30 del 23/03/2023 come preso atto dalla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 07/03/2023.
--	--

## 2.1 Valore pubblico

Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida DFP intendono: il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica.

Il Valore Pubblico è quindi l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili e intangibili. Pertanto, non si fa unicamente riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto.

Una Pubblica Amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce ad utilizzare le risorse disponibili in modo da soddisfare le esigenze del contesto di riferimento.

Il Comune di Pollenza crea valore favorendo lo sviluppo del territorio tramite la promozione di eventi che permettono di valorizzare l'Ente a livello turistico ed attività che coinvolgono i cittadini, come le colonie marine per ragazzi ed anziani, dando particolare importanza alle iniziative sociali, nonché erogando i servizi principali alla comunità.

Nel contesto attuale, con la grande opportunità rappresentata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Piano Nazionale Complementare (PNC), l'Amministrazione intende realizzare diversi progetti che vadano a riqualificare ed innovare il Paese. Per il triennio 2023-2025 sono molteplici gli interventi del PNRR previsti, in relazione soprattutto alla Misura 2 "Rivoluzione verde e transizione ecologica", Componente "Tutela del territorio e della risorsa idrica", Investimento 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni", alla Missione 1: "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura" Componente "digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA" nonché ricompresi nell'ambito delle Ordinanze del Commissario Straordinario di Governo per la Ricostruzione post sisma n. 6 del 30/12/2021 recante "attuazione degli interventi del Piano complementare nei territori colpiti dal sisma 2009-2016, Sub-misura A4, "Infrastrutture e mobilità", Linea di intervento 5, intitolata "Investimenti sulla rete stradale comunale", ai sensi dell'art. 14 bis del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 28 luglio 2021, n. 108" e n. 7 del 30/12/2021 recante "attuazione degli interventi del Piano complementare nei territori colpiti dal sisma 2009-2016, Sub-misura A3, "Rigenerazione urbana e territoriale", Linea di intervento 1, intitolata "Progetti di rigenerazione urbana degli spazi aperti pubblici di borghi, parti di paesi e di città", ai sensi dell'art. 14 bis del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 28 luglio 2021, n. 108".



Inoltre, Il Comune di Pollenza ha previsto per il triennio 2023-2025 una serie di interventi di digitalizzazione al fine di innovare i principali servizi erogati dall'Ente e facilitare l'accesso alle procedure da parte dell'utenza. Pertanto, l'Amministrazione andrà a rafforzare i servizi di identità digitale, di pagamenti digitali tra cittadini e PA e di notifica con la creazione della nuova piattaforma unica di notifiche digitali. Il rafforzamento dei servizi pubblici digitali poggerà su una serie di interventi "abilitanti", tra cui la migrazione al cloud, nonché la diffusione della App IO come punto di accesso preferenziale per il cittadino.

Nel Documento Unico di Programmazione approvato con atto dell'organo esecutivo per il triennio 2023-2025, si delineano in modo specifico e puntuale gli obiettivi strategici e le azioni da realizzare nell'ottica del raggiungimento del Valore Pubblico.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione 2.2: Performance</b>	2.2.1 Piano degli Obiettivi anno 2023
	2.2.2 Piano delle azioni positive 2023-2025.

### 2.2.1 PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023

#### **Introduzione.**

Il Piano della performance è il documento programmatico con cui il Comune individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale dirigenziale;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2023-2025

Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2023 e verranno aggiornati annualmente.

Ogni anno il Comune chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa. Secondo la legge, tale operazione deve avere una visione triennale, con chiara definizione dei traguardi annuali.

Il Comune definisce in questo Piano gli indirizzi e gli obiettivi per l'anno 2023, per permettere la piena efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici comunali e dei servizi erogati al territorio e ai Cittadini.

Il Piano della Performance è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione, in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, tenuto conto che:

- il piano della performance deve fare riferimento alle risorse gestite dall'amministrazione e deve esplicitare il collegamento tra gli obiettivi e le risorse finanziarie, umane e strumentali;
- gli obiettivi e gli indicatori contenuti nel piano della performance devono essere coerenti con quanto previsto nei documenti contabili;
- gli indicatori di risultato costituiscono parte integrante del piano della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai Cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

#### **Processo seguito per la predisposizione del Piano.**

Con deliberazione n.11 del 07/03/2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 e nel DUP sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare.

Successivamente il Segretario Comunale i responsabili dei Settori hanno declinato gli scenari strategici in obiettivi di gestione che costituiscono il contenuto del Piano Esecutivo di Gestione.

Tale operazione è frutto di un dialogo tra il Vertice e i Responsabili, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei Responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti

- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salvo eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali), ai Responsabili.

I Responsabili, comunicheranno adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi, il Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

Ogni programma sommariamente indicato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi nel Piano Esecutivo di Gestione (approvato con atto di Giunta comunale n. 62 del 23/03/2023)

Nel complesso, dalla lettura della Relazione Previsionale e programmatica e del PEG, il Cittadino può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si traduca in obiettivi strategici e operativi.

Ogni Responsabile ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Altro obiettivo prioritario del Responsabile di Settore è la digitalizzazione ovvero l'utilizzo di mezzi e strumenti informatici per una migliore fruibilità e condivisione delle informazioni, per ottimizzare le procedure e per garantire la dovuta trasparenza dell'azione amministrativa.

Si tratta di funzioni di base connaturate al ruolo dirigenziale. Le stesse dovranno essere interpretate tenendo presente le linee strategiche descritte nella RPP e gli obiettivi operativi descritti nel PEG, sintetizzati nei capitoli precedenti.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in particolare dal vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della performance", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 19/09/2013, ogni Responsabile verrà valutato dal Nucleo di valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento .

**PIANO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI 2023**  
**SEGRETARIO COMUNALE – Dott.ssa Giuliana Appignanesi**

<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b> <b>(Peso 60)</b>
<p>Amministrazione, funzionamento e supporto tecnico, operativo e gestionale alle attività deliberative degli organi istituzionali e per il coordinamento generale amministrativo. Comprende le attività relative: allo svolgimento delle attività affidate al Segretario Generale; alla raccolta e diffusione di leggi e documentazioni di carattere generale concernenti l'attività dell'ente; alla rielaborazione di studi su materie non demandate ai singoli settori.</p> <p>Finalità da conseguire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire il funzionamento degli organi istituzionali e di altri organi comunali, assicurando le attività di supporto alla Presidenza del Consiglio ed agli organi istituzionali;</li> <li>- Valorizzare le funzioni di sovrintendenza e coordinamento dei responsabili dei Settori, con la finalità di perseguire una sempre maggiore integrazione organizzativa finalizzata all'ottimizzazione dell'attività dell'Ente;</li> <li>- Potenziare i processi di innovazione intrapresi sotto i profili della programmazione, del controllo e della valutazione;</li> <li>- Garantire l'adeguato funzionamento del sistema dei controlli interni, con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti;</li> <li>- Coordinare, monitorare e supportare la struttura burocratica nell'applicazione delle disposizioni e dei Piani adottati in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa;</li> <li>- supportare i responsabili dei Settori nel caso di procedure di affidamento dei lavori e acquisto di beni e servizi;</li> <li>- Assicurare l'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia del responsabile del procedimento;</li> <li>- Assicurare i processi di misurazione e valutazione della performance e garantire l'attività di supporto al Nucleo di Valutazione;</li> <li>- Rafforzare il presidio giuridico – legale delle attività dell'Ente, con espletamento di funzione consultiva e di supporto senza limiti di materia nei confronti degli organi dell'ente e di assistenza stragiudiziale a tutela degli interessi del Comune.</li> </ul>

<b>MACRO OBIETTIVI</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
Qualità e trasparenza attività amministrativa	Redazione del nuovo PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) per assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi ai cittadini	20	Definizione di: -Obiettivi performance -Gestione capitale umano e sviluppo organizzativo; - Piano fabbisogni personale - Piano anticorruzione -organizzazione lavoro agile	Piani organizzativi di lavoro e monitoraggio dell'attività	Elaborazione del piano e risultati attesi
Transizione digitale	Realizzazione Piano triennale Informatica	20	Individuazione del servizio di supporto al Responsabile per la transizione digitale per la realizzazione del piano triennale informatica	Affidamento servizi supporto e predisposizione piattaforma dei processi applicativi	Utilizzo di piattaforma per monitoraggio attività

**PIANO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI 2023**  
**Settore A – Dott.ssa Simonetta Biagioli**

<b>MACRO OBIETTIVI</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
Riorganizzazione dei servizi e miglioramento relazione con l'utenza	Garantire all'interno del Settore "A", attraverso l'acquisizione di competenze trasversali, l'interscambiabilità degli addetti alle principali attività e servizi rivolti all'utenza	50	Superamento del modello di funzioni separate sviluppando progressivamente il concetto di lavoro di squadra, con azioni intese a: Promuovere e organizzare in modo sistematico, compatibilmente con gli adempimenti dell'ufficio, attività di addestramento del personale mediante affiancamento degli addetti, per assicurare i servizi all'utenza anche nei casi di assenza anche prolungata dei titolari delle funzioni in cui si articola la struttura organizzativa del Settore "A"	Flessibilità del lavoro e dei ruoli. Riduzione degli utenti in attesa.	Maggiore rotazione del personale dipendente del Settore Soddisfacimento delle richieste dei cittadini
Riqualificazione e aggiornamento professionale	Promuovere e favorire l'aggiornamento professionale del personale	30	Coinvolgimento di tutto il personale nei processi di formazione e aggiornamento professionale, favorendo la partecipazione ai percorsi formativi promossi da Enti specializzati per tutte le aree di attività del Settore	Numero e qualità delle iniziative formative e dipendenti partecipanti	Incremento delle conoscenze e delle competenze. Maggiore qualificazione professionale del personale
Comunicazione istituzionale	Implementazione della comunicazione istituzionale dell'Ente	20	Potenziare e migliorare la comunicazione dell'Ente verso i cittadini, gli altri Enti e i gli organi di informazione, utilizzando i canali più diffusi.	Cura del sito	80% rispetto al piano di trasparenza

**PROGETTI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DIPENDENTI APPARTENENTI AL SETTORE "A"**

L'esperienza dell'emergenza sanitaria ha imposto di attivare nuovi canali di comunicazione con i cittadini, che ci hanno permesso di comprendere come sia possibile introdurre nuove modalità di lavoro e di gestione dei servizi con risultati migliorativi.

## **1 – Servizi sociali**

Gli addetti ai Servizi Sociali sono per loro stessa natura impegnati in prima linea nel rapporto diretto con i bisogni delle fasce di popolazione più debole, sia sotto il profilo economico che sociale, e svolgono un servizio finalizzato ad offrire informazione e orientamento agli utenti nell'individuazione dei percorsi necessari alla soluzione delle problematiche di cui sono portatori.

La platea dei destinatari dei servizi è molteplice e variegata: famiglie, anziani, minori, disabili e per ciascuna categoria di soggetti l'ufficio deve attivare interventi mirati e conformi alla normativa di settore.

Il diffuso disagio sociale si evidenzia anche nell'accresciuta necessità di intervento nel settore dei minori, settore estremamente delicato, che richiede l'attivazione di indagini socio ambientali che vengono periodicamente disposte dall'Autorità Minorile, nonché la necessità di costanti rapporti con famiglie e istituzioni.

Si prevede inoltre di concorrere in maniera più incisiva alla programmazione del sistema integrato dei servizi sociali in collaborazione con l'Ambito Territoriale Sociale, per garantire omogeneità di interventi nei servizi.

Verrà altresì potenziata l'attività di collaborazione con le associazioni di volontariato già attive nel territorio.

Soggetti coinvolti: Pigliapoco Luciana fino al 31/03/2023 – Salciccia Silvia

## **2 - Servizi segreteria e demografici**

Il periodo di emergenza sanitaria da COVID 19 ha visto l'ufficio segreteria nel ruolo di anello di congiunzione tra servizi comunali, cittadini, imprese, professionisti ecc., e tutti gli altri servizi in cui si articola l'attività del Comune; il personale del settore ha svolto funzioni di "front office", dovendo gestire tutti gli ingressi, rispondere ripetutamente al citofono e alle richieste telefoniche di informazioni.

Di recente, dopo il collocamento in pensione di due unità di personale, sono entrati a far parte dell'organico nuovi dipendenti.

Il rinnovamento delle figure professionali sarà nei nostri obiettivi l'occasione per raggiungere all'interno del Settore "A", ferme restando le competenze tecniche di ciascuno nel proprio ruolo specifico, l'acquisizione di competenze trasversali e quindi, di conseguenza, l'interscambiabilità degli addetti alle principali attività e servizi rivolti all'utenza. Si intende in questo modo superare il modello di funzioni separate sviluppando progressivamente il concetto di lavoro di squadra.

Le azioni che si intendono attuare in vista di tale obiettivo saranno:

Promuovere e organizzare in modo sistematico, compatibilmente con gli adempimenti dell'ufficio, attività di addestramento del personale mediante affiancamento degli addetti, per assicurare i servizi all'utenza anche se dovessero verificarsi assenze prolungate dei titolari delle funzioni in cui si articola la struttura organizzativa del Settore "A" (prioritariamente i servizi dello sportello dei servizi demografici per il rilascio di certificazioni, carte di identità, atti di morte ..., nonché i servizi cimiteriali per quanto attiene concessioni, tumulazioni, trasferimenti ecc)

Completamente della procedura di concessione dei loculi cimiteriali nel lotto 10 Ovest, di prossima ristrutturazione, al fine di procedere alle operazioni di trasferimento di tutte le salme collocate in loculi provvisori e quindi disporre di un numero seppur limitato di spazi per nuove tumulazioni; questa situazione di precarietà potrà essere superata con la ristrutturazione di nuovi lotti, che permetterà di attuare in modo sistematico le nuove disposizioni sulle concessioni contenute nel regolamento di Polizia Mortuaria di recente modificato.

Altro obiettivo si origina dall'accumulo nel corso degli anni di richieste di trascrizione di atti dall'estero e riguarda la progressiva riduzione del numero di questi atti mediante la trascrizione ai sensi dell'art. 19 dell'Ordinamento dello stato civile – DPR 396/2000, di almeno 150 di essi nel corso dell'anno.

Sempre nell'ottica dell'interscambiabilità degli operatori verrà attuato entro l'anno corrente un percorso formativo con la ditta Halley Informatica per la gestione del

protocollo, allo scopo di uniformare le procedure e rendere tutti gli operatori in grado di gestire autonomamente la procedura ed evitare quanto più possibile la frammentazione delle attività, la duplicazione degli interventi e la dispersione del lavoro.

Inoltre andrà ancora sviluppato il progetto, già avviato negli anni scorsi, di sistemazione dell'archivio, mediante:

Monitoraggio del materiale collocato in archivio e graduale scarto, nei limiti consentiti dalle norme in materia, di tutto il materiale possibile;

Utilizzo degli spazi resisi disponibili per l'archiviazione dei fascicoli;

Riduzione progressiva del materiale cartaceo e creazione di archivi digitali.

Verrà inoltre assicurata con la necessaria tempestività la pubblicazione di avvisi e modulistica sul sito dell'Ente, come pure sarà data comunicazione e diffusione chiara e compiuta delle iniziative promosse dal Comune su tutti i canali possibili, tradizionali e non (sito, facebook, bacheche).

Soggetti coinvolti: Mariotti Gaia, Rossetti Isabella, Lucernoni Maria Santa, Quadrini Edoardo, Pigliapoco Luciana fino al 31/03/2023 – Salciccia Silvia

#### **4. Casa di riposo- residenza protetta:**

La gestione della Casa di Riposo – Residenza protetta di Pollenza), sita in Piazza della Libertà n. 9 B, con tutte le attività ivi esercitate ed i servizi in essa presenti rivolti a persone anziane autosufficienti, parzialmente autosufficienti e non autosufficienti è stata ancora affidata all'APSP "IRCR Macerata" e la nuova convenzione in essere avrà scadenza il 31/12/2025.

Poiché tutto il personale operante nella struttura dipende funzionalmente dall'Azienda per quanto attiene tutte le attività da svolgere a favore degli ospiti, ai fini del progetto produttività e dell'erogazione dei premi verrà richiesto all'azienda stessa un programma di obiettivi e successivamente una relazione sui risultati conseguiti.

Soggetti coinvolti: Tutto il personale della casa di riposo – residenza protetta

**PIANO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI 2023**  
**SETTORE B – Ing. Federico Canullo**

<b>MACRO OBIETTIVI</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RISULTATO ATTESO</b>
Gestione territorio ed infrastrutture	Potenziare la gestione del territorio e delle infrastrutture	10	Manutenzione strade comunali Tagli siepi in strade comunali Potature e taglio siepi ed erba	Calendario attività gestione verde pubblico; Programma di manutenzione viabilità	Incremento del livello di manutenzioni del territorio e delle infrastrutture
Attuazione PTLP	Attuare le previsioni del PTLP riducendone i costi per l'ente	20	Individuazione RUP e progettisti interni Aggiornamento PTLP in sede di bilancio consuntivo Approvazione progetti	Progettazione interna ed affidamento lavori entro l'anno corrente di almeno due interventi del PTLP	Incremento progettazione interna OO.PP.
Attuazione PTLP	Ridurre tempi di conclusione opere	20	Approvazione collaudo / rendiconto interventi previsti nel PTLP2023	Numero di interventi collaudati	Collaudo n. 1 opera inserita nel PTLP 2023 entro il 31/05/2024
Attuazione PTLP	Ridurre tempi di conclusione opere	10	Approvazione progetto di riparazione danni sisma chiesa S.Maria della Pace	Attestato deposito USB progetto	Rilascio attestato deposito progetto entro il 31/05/2024
Valorizzazione risorse umane	Incremento formazione personale	10	Frequentazione eventi formativi organizzati dal Comune o da altri	Numero di corsi ed eventi formativi a disposizione	Incremento di livello di formazione
PRG/Piani attuativi	Nuovo piano particolareggiato del centro storico	20	Supporto all'amministrazione per individuazione e incarico a professionisti esterni della valutazione di un progetto globale e per la proposta di un nuovo piano particolareggiato del centro storico	Riunioni e coordinamento del gruppo lavoro	Gestione fase di coinvolgimento territoriale nell'elaborazione e del PPCS in collaborazione con UnivPM e adozione entro 31/05/2024.
Gestione entrate comunali	Censimento passi carrabili	10	Supporto all'ufficio ragioneria e ditta incaricata del censimento per la rilevazione passi carrabili	Attività supporto per il censimento	75% del censimento entro il 31.05.2024

**PROGETTI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DIPENDENTI APPARTENENTI AL SETTORE "B"**

Progetto razionalizzazione attività manutentive e manifestazioni estive  
 Il progetto consiste nella collaborazione del personale esterno e interno del servizio lavori pubblici e manutenzione del settore B per la gestione delle manifestazioni estive.  
 Il personale dipendente verrà coinvolto nella collaborazione con il resto del personale del comune e con le locali associazioni di volontariato e di protezione civile nelle varie iniziative promosse e nella modifica dell'organizzazione del lavoro in base alle concrete

situazioni che si verificheranno, collaborando in particolare per la realizzazione del calendario di manifestazioni turistico culturali durante il periodo estivo.

Il coinvolgimento comporta la necessità di effettuare prestazioni anche al di fuori del normale orario di lavoro e con ricorso alla flessibilità oraria (diversa articolazione dell'orario di lavoro). A titolo esemplificativo le attività consistono nella consegna di materiali vari ai nuclei familiari, nella diversa organizzazione della manutenzione degli spazi a verde pubblico, nella consegna a domicilio dei kit per la raccolta differenziata, nell'assistenza durante gli eventi per la regolamentazione dell'afflusso e deflusso del pubblico, ecc...

**Soggetti coinvolti:** personale esterno del settore B, servizio lavori pubblici e manutenzioni (6 unità);

Sono di supporto per le suddette attività i quattro autisti comunali (3 unità) e gli istruttori tecnico e direttivo del settore con funzioni di coordinamento (3 unità di cui n. 1 part time).  
Responsabile del progetto: Responsabile settore "B".

Aggiornamento regolamento comunale per l'applicazione del contributo di costruzione  
Il progetto riguarda la predisposizione, in aggiornamento dell'esistente, del nuovo regolamento comunale di applicazione delle normative in materia di contributo di costruzione di cui all'art. 16 del d.P.R. 380/2001.

**Soggetti coinvolti:** personale del settore B, servizio urbanistica ed edilizia (2 unità);

Responsabile del progetto: Responsabile settore "B".

L'importo dei singoli progetti sarà comunque ripartito tra il personale in base alla misura di partecipazione al progetto.

**PIANO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI 2023**  
**Settore C – Rag. Rosanna Giannandrea**

MACRO OBIETTIVI	OBIETTIVI	PESO OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	RISULTATO ATTESO
Ottimizzazione ufficio	Sviluppare quanto previsto Piano della Trasparenza	20	Pubblicazione atti e documenti dovuti	Cura del sito	70%
Aggiornamento ufficio tributi	Recupero evasione e aggiornamento posizioni contributivi da situazione post sisma	20	Analisi posizioni tributarie nella banca dati del Comune con anagrafe comunale, catasto, anagrafe tributaria, pratiche edilizie ed elenchi regionali CAS	Bonifica posizioni e predisposizione atti necessari al recupero dell'evasione; iscrizioni e/o ripristino posizioni post sisma	70% Valore inserito in bilancio
Frequenziazione corsi di formazione, seminari, convegni, etc. eventualmente organizzati dal Comune o da altri Enti e/o Associazioni	Frequenziazione corsi di formazione, seminari, convegni, etc	10	Piano coordinato col personale del Settore "C" affinché almeno una persona del settore frequenti ogni corso, seminario o convegno organizzato dal Comune e/o da altri Enti	Presenza ai corsi, convegni, e seminari	70%
Monitoraggio tempi di pagamento e gestione piattaforma PCC	Monitoraggio e rispetto tempi di pagamento	15	Costante monitoraggio della situazione di pagamento delle fatture e dei relativi tempi	Rispetto tempi medi di pagamento	100%
Vincoli di bilancio	Monitoraggio equilibri di bilancio Certificazione Covid	25	Analisi e monitoraggio dei flussi finanziari di cassa e competenza ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, con indicazione di eventuali correttivi e suggerimenti tecnici per un controllo della spesa corrente, per una migliore allocazione delle risorse e per il rispetto dei parametri comunitari di contenimento della spesa pubblica Raccolta dati per la certificazione Covid	Rispetto vincoli finanza pubblica  Certificazione Covid finale	100%

Gestione entrate comunali	Censimento passi carrabili	10	Supporto all'ufficio tecnico e ditta incaricata del censimento per la rilevazione passi carrabili	Attività supporto per il censimento	75% del censimento entro il 31.05.2024
---------------------------	----------------------------	----	---	-------------------------------------	--

## PROGETTI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DIPENDENTI APPARTENENTI AL SETTORE "C"

### 1. Ricognizione e controllo dell'evasione dei tributi comunali e attività accertativa.

#### FINALITA':

Le entrate tributarie sono una delle principali forme di finanziamento dei comuni e per questo motivo l'evasione fiscale può avere degli effetti importanti sulla qualità e la capillarità dei servizi, oltre a sottrarre delle risorse importanti per lo sviluppo e la riduzione della pressione tributaria.

Il presente progetto, riguardante i tributi comunali quali l'Imposta Municipale Propria (IMU), la Tassa per i servizi indivisibili (TASI) e la Tassa sui rifiuti (TARI), si snoda lungo due direttrici:

recupero dell'evasione per le annualità i cui termini di accertamento non sono ancora prescritti o decaduti per effetto delle sospensive disposte dall'art 11, comma 2, del D.L. 8/2017, e dall'art. 67, comma 1, del D.L. 18/2020;

attività di capillare aggiornamento e controllo di particolari posizioni contributive quali quelle derivanti da situazioni post-sisma, con lo scopo di indurre maggiormente all'adempimento spontaneo degli obblighi fiscali, nella prospettiva quindi di una riduzione della platea degli inadempienti, che renda sempre meno necessario il ricorso a misure repressive future.

#### ATTIVITA':

- Individuazione ed analisi delle posizioni per le quali risultino situazioni anomale in relazione all'attività di ricerca dell'evasione, con incrocio di dati risultanti nelle banche dati del Comune, quali l'archivio IMU/TASI/TARI, l'anagrafe comunale, le pratiche edilizie e Suap, con quelli di fonti esterne quali il catasto, l'anagrafe tributaria, ecc., al fine della predisposizione di tutti gli atti necessari al recupero dell'evasione, con invio di solleciti di pagamento per la TARI ed emissione di avvisi di accertamento esecutivo per IMU, TASI e TARI;
- Predisposizione di atti connessi all'erogazione del servizio, quali lettere di convocazione, atti di autotutela, ecc; invio di flussi informatici all'affidatario della riscossione coattiva ai fini dell'avvio delle procedure di recupero coattivo;
- Studio approfondito volto a intercettare variazioni rilevanti ai fini tributari, anticipando eventuali omissioni da parte dei contribuenti, con particolare attenzione alle situazioni post-sisma: revisione delle posizioni che a seguito di ricostruzione di immobili danneggiati e ritorno dell'agibilità (spesso anche con nuovo accatastamento che comporta rilevanti variazioni), devono essere considerate di nuovo ai fini dell'assoggettamento a IMU e TARI; l'aggiornamento è fondamentale e propedeutico al corretto calcolo del dovuto, anche in vista di richieste da parte dei relativi contribuenti circa la loro posizione;
- Analisi degli attuali elenchi regionali CAS, con aggiornamento delle posizioni TARI dei contribuenti da cessare, variare e soprattutto da iscrivere al servizio in quanto hanno stipulato nuovi contratti di locazione di immobili nel territorio comunale: non potendo detti soggetti chiedere la residenza anagrafica e/o in assenza di loro spontanea dichiarazione TARI, non verrebbero iscritti al servizio nell'esercizio corrente, con conseguente assoggettamento a future azioni accertative per omessa dichiarazione;

- Eventuale richiesta di informazioni direttamente al contribuente attraverso questionari o colloqui diretti con il contribuente con l'invito a presentare eventuale documentazione integrativa.

**Soggetti coinvolti:** n. 2 unità

## **2. Monitoraggio degli equilibri finanziari - Certificazione Covid – Monitoraggio tempi di pagamento e gestione PCC.**

Gli effetti sugli equilibri di bilancio derivanti dall'emergenza sanitaria e da quella energetica e le norme emanate dal Governo in merito, necessitano di potenziare ancora di più l'attività di monitoraggio degli equilibri finanziari, la capacità di analisi della spesa e di utilizzo di tutte le possibili leve che consentono di portare risorse al bilancio compatibilmente con la priorità di sostenere il tessuto sociale ed economico in difficoltà.

Il mantenimento degli equilibri di bilancio costituisce un obiettivo imprescindibile per una sana gestione dell'ente locale. Il venir meno dell'equilibrio pregiudica l'attività dell'ente, il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'erogazione dei servizi essenziali alla comunità amministrata. Il monitoraggio e la verifica del permanere degli equilibri coinvolge molteplici aspetti gestionali:

-la gestione di competenza corrente, in conto capitale e dei servizi conto terzi;  
-la gestione dei residui con particolare riferimento a quelli attivi e il loro grado di effettiva realizzazione;

-la gestione di cassa al fine di garantire un saldo finale di cassa non negativo;

Il progetto prevede inoltre:

la raccolta dati necessari alla predisposizione della certificazione fondo COVID anno 2022 che da quest'anno prevede anche la certificazione dei consumi energetici dell'anno 2022,

la verifica della correttezza dell'utilizzo somme la definizione quote vincolate utili ai fini della predisposizione della documentazione necessaria certificazione finale.

I commi 858-872 della legge n. 145/2018 hanno introdotto misure per garantire il tempestivo pagamento dei debiti commerciali e la riduzione del debito pregresso e per assicurare la corretta alimentazione della PCC.

Se inadempienti i comuni sono tenuti ad accantonare nella parte corrente del proprio bilancio una quota delle risorse, variabile a seconda dell'entità della violazione, stanziata per l'acquisto di beni e servizi. L'obiettivo ha lo scopo di realizzare un costante monitoraggio nel corso dell'intero anno della situazione di pagamento delle fatture e dei relativi tempi al fine di:

evidenziare all'amministrazione potenziali criticità;

sollecitare agli uffici di competenza ad accelerare le tempistiche di gestione delle fatture.

**Soggetti coinvolti:** n. 2 unità

## PIANO DELLE PERFORMANCE - OBIETTIVI 2023

### Settore D - Dott. Nicolas Fulvi

Macro obiettivi	Obiettivi	Peso obiettivo	Azioni	Indicatori	Risultato atteso
Sicurezza stradale	Garantire la sicurezza di tutti gli utenti della strada, in particolare di quelli deboli, ed evitare sinistri stradali	30	Aumento dei controlli mediante autovelox nelle strade segnalate dai cittadini come maggiormente interessate da eccessi di velocità	Diminuzione degli esposti per eccesso di velocità	Garantire maggiore sicurezza stradale per tutti gli utenti della strada
Tutela dell'ambiente	Tutelare l'ambiente e il decoro urbano vigilando più efficacemente i siti maggiormente interessati da abbandono di rifiuti	30	Installazione di foto trappole per contrastare l'abbandono incontrollato di rifiuti	Calo delle segnalazioni di abbandono rifiuti	Diminuzione degli abbandoni di rifiuti
Polizia di prossimità	Controllare più efficacemente il territorio e raccogliere gli esposti dei cittadini che difficilmente passerebbero tramite i canali ordinari	20	Programmare servizi appiedati in alcune aree maggiormente frequentate	Numero di esposti raccolti e gestiti	Prevenire il degenerare di situazioni di degrado urbano o di conflitto sociale
Aggiornamento professionale	Formare degli operatori di Polizia Locale sempre più professionali e autonomi	20	Partecipazione di tutto il personale a corsi di formazione e aggiornamento professionale	Ore di corso per operatore	Maggiore professionalità degli operatori

#### Progetti di performance organizzativa dei dipendenti appartenenti al Settore Polizia Locale

##### **Flessibilità oraria ed estensione copertura del servizio nel periodo estivo.**

Nel periodo intercorrente fra i mesi di maggio e novembre, nel Comune di Pollenza e in particolare nel centro storico, vengono solitamente organizzate diverse manifestazioni che si protraggono oltre le ore 24:00 e che richiamano un notevole afflusso di pubblico con conseguenti, fisiologiche, ripercussioni sulla viabilità ordinaria. Si ravvisa pertanto la necessità di garantire un adeguato controllo del territorio, con particolare riguardo non solo alla viabilità ma anche alla sicurezza urbana, predisponendo servizi di pattugliamento al di fuori dei normali orari di copertura del servizio di Polizia Locale che, normalmente, si svolgono fino alle ore 19:45. In queste occasioni la Polizia Locale costituisce inoltre imprescindibile coordinamento dei volontari dell'Associazione di Protezione Civile Macerata Soccorso che concorre a garantire ed assicurare la buona riuscita delle manifestazioni.

Gli operatori, per garantire la propria presenza agli eventi in programma, modulerà pertanto l'orario di entrata e di uscita mediante l'istituzione di un terzo turno che si programma possa avere inizio fra le 16:30 e le 18:30 terminando non prima di aver

effettuato un turno di servizio di almeno 6 ore continuative. Ove pertanto vi fosse l'esigenza di prolungare questo terzo turno si dovrà far ricorso al lavoro straordinario. La flessibilità di orario sopra descritta è un aspetto fondamentale per garantire alla cittadinanza un servizio di polizia locale di qualità (piuttosto che di quantità). È, senza dubbio, impegno ulteriore che si chiede al personale operante tutti i giorni in strada. Impegno che sembra tuttavia essere favorevolmente accolto con entusiasmo ma che - evidentemente - comporterà anche un significativo disagio agli operatori, poiché non sempre potranno conoscere in anticipo gli orari ed i turni in straordinario che dovranno coprire, così incidendo negativamente sugli aspetti organizzativi della propria vita familiare e sociale.

**Responsabile del progetto:** Responsabile Settore D

**Soggetti coinvolti:** tutto il personale del Settore - n. 4 unità

L'importo riconosciuto al progetto sarà comunque ripartito tra il personale in base alla misura di rispettiva partecipazione.

### **Educazione civica ed educazione stradale.**

Il progetto si propone di educare al rispetto delle regole del vivere in società e di quelle del Codice della Strada i bambini e i ragazzi delle scuole del territorio pollentino mediante l'organizzazione di apposite lezioni da svolgere direttamente presso i plessi scolastici in collaborazione con i docenti dell'Istituto Comprensivo "Vincenzo Monti".

Altro obiettivo che ci si prefigge è quello di organizzare alcuni incontri di aggiornamento sulle norme del Codice della Strada, spesso in rapida evoluzione e di difficile comprensione, nei confronti - principalmente - degli anziani che gravitano attorno ai vari circoli presenti sul territorio, ma senza escludere la partecipazione di qualunque cittadino voglia aderirvi.

**Responsabile del progetto:** Responsabile Settore D

**Soggetti coinvolti:** tutto il personale del Settore n. 4 unità

L'importo riconosciuto al progetto sarà comunque ripartito tra il personale in base alla misura di rispettiva partecipazione.

**2.2.2. PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2023/2025.**  
**(Art. 48 D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246)**

**Premessa.**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- \_ l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- \_ l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- \_ il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- \_ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

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

**- Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- **Azione 2.** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 3.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 6.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 7.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

La situazione del personale a tempo indeterminato in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori (tempo indeterminato)	Area dei funzionari ed EQ	Area degli Istruttori	Area degli operatori esperti
Uomini	4	8	9
Donne	3	8	4
Totale	7	16	13

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

R.S.U.: n. 3 uomini - n. 1 donna

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna.

OBIETTIVI.

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Macerata ed alla Consiglieria provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Pollenza. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza 2023-2025.

## PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA (P.T.P.C.)

### AGGIORNAMENTO Annualità 2023 - 2025

## SEZIONE 1

### PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

#### Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale del 13.11.2012 è stata pubblicata la L. 06.11.2012, n. 190, rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione ONU contro la corruzione del 31.10.2003 – ratificata con L. 03.08.2009, n. 116 – ed in attuazione degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione adottata a Strasburgo il 27.01.1999 e ratificata ai sensi della L. 28.06.2012, n. 110. La suddetta L. n. 190/2012 sancisce l'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di dotarsi di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il predetto Piano deve essere approvato, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno dall'organo di governo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8, della L. 190/2012);

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" ha disciplinato compiutamente i contenuti del portale "Amministrazione trasparente" ed è stato successivamente modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "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".

L'art. 1, co. 2-bis della L. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, prevede che il Piano nazionale anticorruzione (PNA) ha durata triennale ed è aggiornato annualmente sulla scorta delle indicazioni dell'ANAC.

Si sono presi, pertanto, in considerazione i seguenti documenti adottati da ANAC:

- l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con determinazione numero 12 del 28 ottobre 2015 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016, approvato con deliberazione n. 831 del 03/08/2016 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale di prevenzione della corruzione (PNA), approvato definitivamente dall'ANAC con deliberazione n. 1208 del 22.11.2017 nel

rispetto delle linee di indirizzo adottate dal comitato interministeriale previsto dalla legge 190/2012, articolo 1, comma 4;

- l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvata definitivamente dall'ANAC con deliberazione n. 1074 del 21/11/2018;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022;
- Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022.

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 e 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 per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione 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) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 in sede di prima applicazione tale termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti:

- procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012 (comma 1);
- procedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), (comma 2).

Sulla base del quadro normativo di riferimento, pertanto, l'attuale aggiornamento 2023/2025 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza confluirà nel PIAO 2023/2025 nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", Sotto Sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza", quale aggiornamento del Piano 2022/2024.

L'ultimo PNA 2022 approvato dall'ANAC il 16/11/2022 – come sopra richiamato - è specificatamente finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di

efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

L'Autorità ha predisposto il nuovo Pna alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (Piao), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (che, in relazione alla tipologia di amministrazioni e enti sono tenuti ad adottare il Piao, il PTPCT, ecc.). Il Pna è articolato in due Parti. La parte generale contiene indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Si è qui intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO.

Posto che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono strumento per la creazione e a protezione del valore pubblico, si è inteso fornire indicazioni per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione oggi confluiti nel PIAO, focalizzando l'attenzione su alcuni specifici profili di integrazione.

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico. Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali soprattutto nell'impiego fondi del PNRR. Per questo, in più parti del PNA, sono stati evidenziati i raccordi necessari che è opportuno sussistano fra anticorruzione e antiriciclaggio.

Inoltre, con riferimento alla mappatura dei processi, ad esempio, si è indicato, anche in una logica di semplificazione ed efficacia, su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione (innanzitutto quelli in cui sono gestite risorse PNRR e fondi strutturali e quelli collegati a obiettivi di performance); si è posto l'accento sulla necessità di concentrarsi sulla qualità delle misure anticorruzione programmate piuttosto che sulla quantità, considerato che in taluni casi tali misure sono ridondanti; sono state fornite indicazioni per realizzare un buon monitoraggio su quanto programmato, necessario per assicurare effettività alla strategia anticorruzione delle singole amministrazioni; si è inteso valorizzare il coordinamento fra i RPCT e chi all'interno delle amministrazioni gestisce e controlla le tante risorse del PNRR al fine di prevenire rischi corruttivi.

Sono state altresì introdotte semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti. La principale è la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione. Queste indicazioni si aggiungono e integrano quelle che fino ad oggi ANAC ha rivolto ai piccoli comuni e agli ordini professionali. Per queste amministrazioni sono state previste misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione. Tempistiche e contenuti ad hoc dell'attività di monitoraggio sono stati graduati poi in relazione a 3 soglie dimensionali (da 1 a 15, da 16 a 30 e da 31 a 49 dipendenti).

Il Programma triennale per la trasparenza dell'integrità, in relazione alla funzione che lo stesso assolve, va considerato come sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione della illegalità, dovendosi considerare residuale la facoltà dell'Amministrazione di approvare detto programma separatamente, come raccomandato dall'aggiornamento 2015 al Piano nazionale anticorruzione approvato con determinazione numero 12/2015 ANAC.

Le misure relative alla trasparenza costituiscono parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione anche quali misure di contrasto alla corruzione stessa;

La strategia di prevenzione della corruzione, indicata nel Piano, tiene conto anche dei

seguenti documenti:

- la relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione relativamente all'anno 2022;
- gli esiti delle attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dalla Responsabile della trasparenza ai sensi dell'articolo 43, comma 1 del decreto legislativo 33/2013, relativamente all'anno 2022;
- gli esiti del controllo successivo di regolarità amministrativa relativamente all'anno 2022;
- dati ed informazioni di (eventuali) procedimenti disciplinari;

Il PTPC 2023-2025 include il Piano di formazione anticorruzione il quale prevede:

- la formazione di primo livello, per tutti i dipendenti;
- la formazione di secondo livello, per i soli dipendenti selezionati;

Il Piano di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità (PTPC) e il Piano della trasparenza (PT) 2023-2025, di cui alla Sotto Sezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" vanno correlati agli altri strumenti di programmazione dell'Ente e, in particolare, agli strumenti di programmazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente.

#### **Art. 1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.**

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i Responsabili dei Settori.

Il presente Piano è reso pubblico secondo le seguenti modalità: pubblicazione sul sito internet istituzionale, nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

### **Art. 2. GESTIONE DEL RISCHIO**

#### **2.1 Le aree di rischio obbligatorie**

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione sono le seguenti:

##### **A) Area acquisizione e progressione del personale**

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione;

##### **B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture**

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;

##### **C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;

4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto;

**D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto;

**2.1.1. Individuazione area ulteriore**

**E) Attività ispettive:**

1. edilizia – territorio – ambiente;
2. commercio;
3. controlli di polizia;

**2.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio**

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzato la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione.

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

<b>Aree di rischio</b>	<b>Valore medio della probabilità</b>	<b>Valore medio dell'impatto</b>	<b>Valutazione complessiva del rischio</b>
A) Area: acquisizione e progressione del personale	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

**2.3 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi**

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei Responsabili e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla Legge n. 190/2012 e dai

decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il Piano nazionale anticorruzione.

<b>AREA DI RISCHIO ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE</b>		1) <b>Reclutamento</b> 2) <b>Progressioni di carriera</b> 3) <b>Conferimento di incarichi di collaborazione</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Modalità di verifica dell'attuazione</b>
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamentare esercizio discrezionalità	6 mesi	Resp. Ufficio personale	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controlli a campione	discrezionale	Responsabile anticorruzione	Relazioni sui controlli
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Previsione presenza di più funzionari nella procedura	6 mesi	Responsabile anticorruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione

<b>AREA DI RISCHIO AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE</b>		1) <b>Definizione dell'oggetto dell'affidamento</b> 2) <b>Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento</b> 3) <b>Requisiti di qualificazione</b> 4) <b>Requisiti di aggiudicazione</b> 5) <b>Valutazione delle offerte</b> 6) <b>Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte</b> 7) <b>Procedure negoziate</b> 8) <b>Affidamenti diretti</b> 9) <b>Revoca del bando</b> 10) <b>Redazione del cronoprogramma</b> 11) <b>Variante in corso di esecuzione del contratto</b> 12) <b>Subappalto</b> 13) <b>Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Modalità di verifica dell'attuazione</b>

Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamentare esercizio discrezionalità	6 mesi	Resp. Ufficio U.T.C.	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controlli a campione	discrezionali	Responsabile anticorruzione	Relazioni sui controlli
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Previsione presenza di più funzionari nella procedura	6 mesi	Responsabile anticorruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Predisposizione di un sistema di monitoraggio, iniziando dagli affidamenti diretti, per la verifica del rispetto dei principi di cui all'art. 2 del Codice dei contratti: economicità, efficacia, tempestività, correttezza, libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità e pubblicità con le modalità indicate dal Codice.	6 mesi	Responsabile anticorruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione

<b>AREA DI RISCHIO          PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA          GIURIDICA DEI DESTINATARI          PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED          IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an</b></li> <li>2) <b>Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato</b></li> <li>3) <b>Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato</b></li> <li>4) <b>Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale</b></li> <li>5) <b>Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an</b></li> <li>6) <b>Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto</b></li> </ol>
---	--

<b>Obiettivi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Modalità di verifica dell'attuazione</b>
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamentare esercizio discrezionalità	6 mesi		Controlli da parte del Responsabile anticorruzione

Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controlli a campione	discrezionale	Singolo Responsabile	Relazioni sui controlli
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Previsione presenza di più funzionari nella procedura	6 mesi	Responsabile corruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione

<b>AREA DI RISCHIO</b>  <b>PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>		<b>1) Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an</b> <b>2) Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato</b> <b>3) Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato</b> <b>4) Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale</b> <b>5) Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an</b> <b>6) Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Modalità di verifica dell'attuazione</b>
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamentare esercizio discrezionalità	6 mesi		Controlli da parte del Responsabile anticorruzione
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controlli a campione	discrezionale	Singoli Responsabili	Relazioni sui controlli
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Previsione presenza di più funzionari nella procedura	6 mesi	Responsabile anticorruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione

<b>AREA DI RISCHIO</b>  <b>ATTIVITA' ISPETTIVE</b>		<b>1) edilizia – territorio – ambiente;</b> <b>2) commercio;</b> <b>3) controlli di polizia;</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Modalità di verifica dell'attuazione</b>
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamentare esercizio discrezionalità	6 mesi	Resp. Ufficio personale	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione e
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controlli a campione	discrezionale	Responsabile anticorruzione	Relazioni sui controlli

Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Previsione presenza di più funzionari nella procedura	6 mesi	Responsabile corruzione	Controlli da parte del Responsabile anticorruzione
--	---	--------	-------------------------	--

Ulteriori misure di prevenzione saranno oggetto di previsione in sede di adeguamento del presente Piano.

### **Art. 3. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE**

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito dal Comune di Pollenza individuando uno specifico percorso annuale di prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

### **Art. 4. CODICI DI COMPORTAMENTO**

La Giunta Comunale con deliberazione n. 39 del 02/03/2023 ha approvato il nuovo Codice di comportamento applicabile ai dipendenti del Comune di Pollenza aggiornato ai sensi dell'art.4 D.L. 36 del 30.04.2022 convertito dalla l. 79 del 29.06.2022.

Qualunque violazione del Codice di comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

### **Art. 5. TRASPARENZA**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per trasparenza e l'integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

### **Art. 6. ALTRE INIZIATIVE**

#### **6.1 Rotazione del personale**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'Amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere, in alcuni casi, la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto l'Amministrazione ritiene opportuno applicare la suddetta rotazione del personale nei soli casi in cui vi siano

motivi evidenti di comportamenti irregolari da parte dei dipendenti, e comunque sarà oggetto di valutazione ogni singola volta che si verificano situazioni anomale.

## **6.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione**

I riferimenti normativi statali per il ricorso all'arbitrato sono i seguenti:

- gli articoli 209 e ss. del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante “Codice dei contratti pubblici” che prescrivono, tra le altre cose, che l'arbitrato debba essere previamente e motivatamente autorizzato dall'organo di governo dell'Amministrazione, a pena di nullità;
- il Decreto del Ministro dei Lavori Pubblici 2 dicembre 2000, n. 398, art. 10, commi 1, 2, 4, 5, 6 e tariffa allegata (Regolamento recante le norme di procedura del giudizio arbitrale);
- le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;
- Direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti, che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

L'Amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

## **6.3 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi di Responsabilità dei Settori con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità**

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi di responsabilità dei Settori e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 Decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione affida al Responsabile dell'Ufficio del Personale il compito di procedere ad un'ulteriore verifica di quanto sopra.

L'Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;

- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione affida al Responsabile dell'Ufficio del Personale il compito di procedere ad un'ulteriore verifica di quanto sopra.

#### **6.4 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto**

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del Decreto legislativo n. 165 del 2001, l'Amministrazione verifica, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
2. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
3. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione affida al Responsabile dell'Ufficio del Personale il compito di procedere ad un'ulteriore verifica di quanto sopra.

#### **6.5 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici**

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013, l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione affida al Responsabile dell'Ufficio del Personale il compito di procedere ad un'ulteriore verifica di quanto sopra.

## **6.6 Adozione di misure per la tutela del whistleblower**

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, successivamente modificato dall'art. 31, co. 1 D.L. 24/06/2014 n. 90 convertito in L. 114/2014, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" il così detto *whistleblower*.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

- "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*
- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."*

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: [segretario@comune.pollenza.mc.it](mailto:segretario@comune.pollenza.mc.it).

La segnalazione deve avere come oggetto: "*Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001*".

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

#### **6.7 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti**

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

L'Amministrazione ha sottoscritto il protocollo di legalità con la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Macerata in materia di legalità e sicurezza negli appalti.

#### **6.8 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici**

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

#### **6.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere**

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 *“Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi”* del presente piano.

#### **6.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale**

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 *“Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi”* del presente piano.

#### **6.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività di verifica**

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Amministrazione. In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al Responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo

stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano: tutti i Responsabili di Settori.

## **6.12 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna Amministrazione nell'apposita Sezione.

Secondo quanto previsto dal Piano nazionale anticorruzione, tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

### **Gestione dei rischi**

- azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione;
- controlli sulla gestione dei rischi di corruzione;
- iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione;

### **Formazione in tema di anticorruzione**

- quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore;
- tipologia dei contenuti offerti;
- articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione;
- articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione;

### **Codice di comportamento**

- adozione delle integrazioni al codice di comportamento;
- denunce delle violazioni al codice di comportamento;
- attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento;

### **Altre iniziative**

- numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi;
- esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- forme di tutela offerte ai *whistleblowers*;
- ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione;
- rispetto dei termini dei procedimenti;
- iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive.

<b>PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA INTRODUZIONE, ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
--

## **SEZIONE 2**

### **1. PREMESSA**

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito per brevità denominato "Programma") è adottato dal Comune, ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. 33/2013, al fine di specificare:

- le modalità;
- i tempi di attuazione;
- le risorse dedicate, sia materiali e tecnologiche, sia umane;
- gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, di cui all'articolo 43, comma 3 del d. lgs. 33/2013.

Il Programma, pur essendo dotato di proprie specificità e peculiarità è correlato al Piano di prevenzione della corruzione, previsto dalla legge n. 190/2012.

Il Comune adotta il presente Programma, secondo le direttive della CIVIT nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, anche al fine di dare organicità ai dati pubblicati o da pubblicare sul proprio sito web istituzionale, in particolare nella sezione denominata "Amministrazione trasparente, che è istituita, ai sensi dell'art. 9 del d. lgs. 33/2013, nella home page.

All'interno della sezione denominata "Amministrazione trasparente" sono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti, ai sensi della normativa vigente, secondo quanto indicato nell'allegato A) al D. Ls. 33/2013, al fine di favorire la conoscibilità dell'azione amministrativa e la trasparenza.

In particolare, la trasparenza, ai sensi dell'art. 1, comma 1 del d. lgs. 33/2013, è intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Pertanto, essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio della collettività.

Considerato che il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, il Programma viene adottato dalla Giunta al fine di rafforzare il patto di lealtà che deve legare l'ente, quale soggetto esponenziale degli interessi della collettività, ai cittadini residenti nel territorio di competenza e agli utenti dei servizi erogati in ambito locale.

Ciò al fine di favorire il senso di appartenenza dei cittadini al governo della comunità locale e di sostenere nei dipendenti dell'ente un senso di orgoglio, che deve caratterizzare il lavoro al servizio della collettività amministrata. Le principali funzioni del Comune verso i cittadini riguardano i servizi alla persona, lo sviluppo e l'assetto del territorio, la promozione economica.

Il modello organizzativo comunale prevede le seguenti ripartizioni:

- **SECRETARIO COMUNALE**
- **SETTORE A)**  
Affari generali e istituzionali, contratti, servizi demografici, protocollo, commercio, servizi sociali e scolastici, cultura, sport, turismo.
- **SETTORE B)**  
Urbanistica, edilizia privata, ambiente, SUAP (sportello unico attività produttive)  
Lavori pubblici, manutenzione del patrimonio, igiene urbana e raccolta differenziata RSU, viabilità e segnaletica stradale, servizi cimiteriali, protezione civile, verde pubblico, trasporto pubblico.
- **SETTORE C)**  
Servizio finanziario, economato, tributi
- **SETTORE D)**

## **2.PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA- SCOPO DEL PROGRAMMA-**

Il presente Programma ha la finalità di far conoscere l'organizzazione dell'ente e di favorire la partecipazione dei cittadini all'attività del Comune ed è funzionale a tre scopi fondamentali:

- assicurare un adeguato livello di trasparenza e quindi la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- garantire e lo sviluppo della cultura del confronto, della legalità e dell'integrità.

Il presente piano è stato sviluppato secondo i principi del D.Lgs n. 150 e prendendo a riferimento le linee guida della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche (approvate con delibera CIVIT n. 105/2010), il D.Lgs n. 33/2013, delibera CIVIT n. 50/2013, delibera CIVIT n. 59/2013, delibera CIVIT n. 65/2013, delibera CIVIT n. 66/2013, Circolare n. 2 /2013 DFP .

### **- TRASPARENZA, ACCESSO E OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE -**

La nozione di trasparenza, richiamata in precedenza, segna una autentica novità nel nostro ordinamento giuridico, soprattutto rispetto alla natura e alla portata del diritto di accesso disciplinato dalla legge 241/1990.

L'accesso, così come tradizionalmente inteso, ha ad oggetto esclusivamente documenti amministrativi (definiti come la rappresentazione del contenuto di un atto) e richiede una motivazione da parte dell'interessato, il quale deve dimostrare di avere un interesse diretto, concreto e attuale da difendere o da curare.

La nozione di trasparenza (inizialmente introdotta dall'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e attualmente ripresa negli stessi termini dal d. lgs. 33/2013), quale accessibilità totale alle informazioni, comporta che chiunque senza alcuna distinzione soggettiva e senza obbligo di motivazione ha diritto di accedere a informazioni (non documenti) per finalità di controllo diffuso.

Unico limite a tale forma di accessibilità è da rinvenire nel d. lgs. 196/2003 (ossia nel codice della privacy), il quale prevede che i soggetti pubblici (ossia le pubbliche amministrazioni) possono comunicare o diffondere a soggetti privati (quindi cittadini, imprese e utenti di prestazioni di servizio pubblico) solamente se previsto da legge o da regolamento.

Pertanto, la trasparenza comporta l'accessibilità alle informazioni e le pubbliche amministrazioni devono favorire la piena conoscibilità della propria organizzazione, del proprio agire e dell'impiego delle risorse pubbliche, sul modello della accountability, tipico delle società per azioni, che devono rendere conto ai propri azionisti dei risultati raggiunti e dell'uso delle risorse disponibili, per favorire un controllo esteso sull'operato degli amministratori.

La garanzia della trasparenza si sostanzia non solo sotto forma di garanzia dell'accessibilità totale alle informazioni, ma anche con una serie di obblighi di pubblicazione, che ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d. lgs. 33/2013.

La pubblicazione deve avvenire in conformità alle specifiche e alle regole tecniche e riguarda i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

In allegato A) al presente Programma è riportato l'elenco dei dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente", ripreso dall'allegato A del d. lgs. 33/2013.

### 3. PROGRAMMA, INTERVENTI E AZIONI SPECIFICHE PER LA GARANZIA DELLA TRASPARENZA E LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI

La garanzia della trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni, non si limita tuttavia alla sola pubblicazione di dati e informazioni, ma richiede anche l'adozione di una serie di interventi e di azioni, intese a far sì che l'ente favorisca quel patto di corresponsabilità tra governo territoriale e comunità locale, per cui il Programma prevede l'adozione di una serie di azioni, di seguito indicate:

- ricognizione dei dati già pubblicati sul sito web istituzionale;
- aggiornamento delle sezioni e delle sottosezioni presenti sul sito web istituzionale;
- pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito web istituzionale: ai sensi dell'art. 3 del d. lgs. 33/2013, secondo quanto indicato nell'allegato 1 al presente programma;
- adozione degli strumenti della trasparenza: aggiornamento della struttura del sito web secondo le prescrizioni contenute nel d. lgs. 33/2013; istituzione sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito web istituzionale; pubblicazione all'albo online degli atti e dei provvedimenti per finalità di pubblicità legale; aggiornamento delle sottosezioni;
- utilizzo della PEC: incentivazione dell'uso della PEC da parte dei funzionari, da parte della PA nei confronti dei dipendenti e incentivazione ai cittadini all'uso della PEC e della posta elettronica nelle comunicazioni istituzionali;
- forme di accesso diffuso alle informazioni e ai dati: determinazione di forme di accesso diffuso a informazioni relative all'attività amministrativa e all'erogazione di servizi pubblici;
- forme di partecipazione on-line alla gestione della cosa pubblica: indicazione degli strumenti che si intendono adottare per favorire la democrazia elettronica e il governo elettronico;
- corresponsabilità amministrativa delle scelte di governo e coinvolgimento nell'organizzazione dei servizi.

Per il buon andamento dei servizi pubblici e la corretta gestione delle risorse pubbliche, nell'ottica della reciproca lealtà e della garanzia di reciproca fiducia, la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale e la garanzia della trasparenza, mediante gli strumenti descritti nel presente programma, deve consentire a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione del Comune, con il fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività nella condivisione delle problematiche, nonché nel sostegno all'attività di gestione della cosa pubblica e di erogazione dei servizi pubblici.

### 4. RUOLI E RESPONSABILITÀ PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA

Di seguito si riporta una tabella con l'indicazione delle fasi, che caratterizzano la redazione e l'adozione del Programma, e dei soggetti responsabili dell'attuazione delle azioni necessarie:

<b>Fase</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetti Responsabili</b>
Elaborazione / aggiornamento del Programma Triennale	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Programma	Segretario Comunale / Responsabile della Trasparenza, Giunta comunale Nucleo di valutazione –
	Individuazione dei contenuti del Programma	Giunta comunale Responsabili servizio Settori / Servizi / Uffici
	Redazione	Segretario Comunale/ Responsabile della Trasparenza, con il supporto dei responsabili di servizio

Approvazione del Programma Triennale	Approvazione	Giunta comunale
Attuazione del Programma Triennale	Pubblicazione dei contenuti	Servizi / Settori
	Attuazione strumenti per la trasparenza	Servizi / Settori
	Controllo dell'attuazione del Programma e degli strumenti	Segretario Comunale / Responsabile della trasparenza
Monitoraggio e audit del Programma triennale	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni del Comune sulla pubblicazione dei dati	Segretario Comunale / Responsabile della trasparenza
	Attività di monitoraggio sulla realizzazione degli strumenti per la trasparenza	Segretario Comunale / Responsabile della trasparenza
	Verifica e rapporto dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità	Nucleo di valutazione -

## 5. ELENCO DEI DATI PUBBLICATI.

Attualmente sono pubblicati sul sito Amministrazione Trasparente dell'Ente i seguenti dati:

- Dati generali del Comune
- Dati relativi ad uffici e servizi
- Bandi di gara
- Codice di comportamento
- Contrattazione decentrata
- Curricula e retribuzioni (Amministratori)
- Incarichi conferiti
- Nomina Responsabile Prevenzione corruzione e Trasparenza
- Nomina titolare potere sostitutivo in caso d'inerzia
- Società partecipate
- Piano della performance
- Statuto comunale e regolamenti
- bilanci di previsione e rendiconti di gestione
- albo beneficiari provvidenze di natura economica
- servizi a domanda individuale.

I dati di cui sopra andranno integrati con i dati previsti nell'allegato A del D. Lgs 33/2013.

Le Delibere di Giunta e di Consiglio, le determinazioni dei Responsabili dei Servizi, i Decreti sindacali e tutti gli altri atti e provvedimenti amministrativi sono pubblicati sotto la voce albo on line del sito istituzionale del Comune.

## 6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI PUBBLICAZIONE ON LINE

Tutti i dati e i documenti oggetto di pubblicazione, unitamente al presente piano, sono organizzati nella Home Page del sito istituzionale del Comune sotto la denominazione "Amministrazione trasparente".

Ogni Responsabile di Settore curerà la pubblicazione dei dati sul sito con l'inserimento nella sezione "Amministrazione trasparente", e ne darà comunicazione

al Responsabile della Trasparenza.

I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria dovranno essere pubblicati in formato di tipo aperto ( art.68 CAD) e potranno essere riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. 36/2005.I dati dovranno essere costantemente aggiornati.

## **7. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA'**

Strutture competenti

Il Responsabile della trasparenza , - segretario comunale - con il supporto del Servizio Segreteria, e con il supporto informatico e tecnico del gestore del sito, coerentemente con le proprie funzioni, provvede:

-alla redazione e pubblicazione del piano e dei relativi aggiornamenti;

-al controllo e verifica degli adempimenti dovuti in capo ai singoli responsabili di settore.

I Responsabili dei Servizi garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, garantisce al cittadino o ad altra pubblica amministrazione la massima trasparenza sull'andamento dei propri uffici e servizi.

I Responsabili di servizio sono responsabili della pubblicazione dei dati e dell'attuazione del Programma per la parte di loro competenza; collaborano per la realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

L'attuazione del programma rientra nei doveri d'ufficio dei responsabili di servizio.

Per l'applicazione delle misure previste dall'art. 11 comma 9 del D.L. n. 150/2009, "in caso di mancata adozione e realizzazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili preposti agli uffici coinvolti"; il Segretario comunale segnalerà i fatti al Nucleo di valutazione per le conseguenti valutazioni.

La responsabilità di insufficiente aggiornamento/ attuazione dei dati da pubblicare ricadrà sul Responsabile di settore competente per materia.

I responsabili di servizio, ciascuno per quanto di competenza, e il responsabile della trasparenza segnalano le esigenze di adeguamento della struttura del sito web istituzionale alla TASK, che provvede ad implementare la struttura e le sezioni necessarie per dare attuazione agli obblighi di pubblicazione dei dati e all'adozione degli strumenti e alle azioni per la trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni attestando l'assolvimento degli obblighi e, a partire dalla prossima revisione del piano, eserciterà un'attività d'impulso di verifica e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

## **8. TRASPARENZA DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Le informazioni riguardanti le performance dei dipendenti costituiscono il profilo "dinamico" della trasparenza; pertanto sono oggetto di pubblicazione gli elementi essenziali della gestione del ciclo della performance, ed in particolare gli obiettivi, gli indicatori ed i target. L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione.

## **9. POSTA ELETTRONICA**

Il Comune di Pollenza ha istituito la casella di Posta Elettronica Certificata (PEC), i cui messaggi assumono lo stesso valore di una raccomandata con ricevuta di ritorno solo se il mittente e il destinatario utilizzano caselle di PEC .

Attualmente l'attività di presidio della casella di PEC (comune.pollenza.mc@legalmail.it) è in carico all'ufficio Protocollo, che provvede mediante protocollazione e assegnazione a trasmettere in forma digitale il documento in arrivo ai destinatari interni.

## 10. STRUTTURA DELLE INFORMAZIONI SUL SITO ISTITUZIONALE

La sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente" deve essere organizzata in sotto-sezioni, all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D. Lgs n. 33/2013. Il Comune di Pollenza aderisce al SINP (Sistema Informativo della Provincia di Macerata). Pertanto, il sito istituzionale verrà adeguato alle disposizioni da parte del SINP il cui Portale territoriale comunale è realizzato e gestito da TASK srl.

## 11. MONITORAGGIO SULL'ATTIVITA' DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA.

Alla corretta attuazione del presente programma triennale, concorrono, oltre al Segretario Comunale, Responsabile della Trasparenza, anche tutti gli uffici dell'Amministrazione ed i relativi Responsabili dei Servizi.

## 12. COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSI NELL'AGGIORNAMENTO E NELLA CONOSCENZA DEL PROGRAMMA

Vengono individuati come portatori di interessi, al fine di un loro coinvolgimento per la realizzazione e la verifica dell'efficacia delle attività proposte nel presente programma, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, così come stabilito dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013.

Le esigenze di trasparenza rilevate dai portatori di interessi sono di volta in volta segnalate al Segretario, in qualità di responsabile della trasparenza, da parte degli uffici e dei servizi che raccolgono suggerimenti, segnalazioni o reclami.

Il responsabile della trasparenza a sua volta segnala tali esigenze al Sindaco e alla Giunta, al fine di tenerne conto nella selezione dei dati da pubblicare e nell'elaborazione delle iniziative finalizzate a favorire e a sostenere la trasparenza, nonché per la legalità e la promozione della cultura del rispetto della lealtà e dell'integrità.

Per favorire il coinvolgimento dei portatori di interesse il Comune, anche mediante l'azione di TASK s.r.l., si impegna a:

- implementare forme di ascolto diretto oppure tramite gli uffici di sportello (URP, SUAP);
- attivare forme di comunicazione e coinvolgimento dei cittadini in materia di trasparenza e integrità (ad esempio, questionari, opuscoli informativi, assemblee);
- creare spazi (ad esempio nella forma di guide sintetiche) all'interno del sito istituzionale;

## ALLEGATO A)

### AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Contenuti (riferimento al decreto)	Periodo di pubblicazione	Periodicità aggiornamento	Servizio responsabile della pubblicazione
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'Integrità e il relativo stato di attuazione	Art. 10, c. 8 lett. a)	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Segretario Comunale

	<b>Atti generali (di carattere normativo e amministrativo generale, statuto, codice disciplinare e di condotta)</b>	<b>Art. 12, c.1,2</b>	<b>Permanente</b>	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
<b>Organizzazione</b>	<b>a) - Organi di indirizzo Politico – amministrativo. - Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione con l'indicazione delle competenze</b>	<b>Art. 13, c.1, lett. a)</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
		<b>Art. 14</b>	art. 14 – c.2 – entro i tre mesi dall'elezione o nomina e per i tre anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Sanzioni per mancata comunicazione dei dati</b>	<b>Art. 47</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Articolazione degli uffici b) articolazione degli uffici con i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici; c) Organigramma dell'Amministrazione</b>	<b>Art. 13, c. 1, lett. b, c</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Telefono e posta elettronica d) elenco numeri telefonici nonché caselle di posta elettronica istituzionali e PEC, cui il cittadino possa rivolgersi per richieste inerenti i compiti istituzionali</b>	<b>Art. 13, c.1 lett. d</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
<b>Consulenti e collaboratori</b>	<b>Incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza.</b>	<b>Art. 15, c. 1,2</b>	art. 15 - c.4 - entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale
<b>Personale</b>	<b>Incarichi amministrativi di vertice</b>	<b>Art. 15, c. 1,2</b>	art. 15 - c.4 - entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale

	<b>Posizioni Organizzative (Curricula e compensi redatti in conformità al vigente modello europeo)</b>	<b>Art. 10, c.8, lett.d</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale
	<b>Dotazione Organica (Pubblicazione annuale dei dati relative al personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato indicando qualifiche ed aree. L'elenco deve comprendere il personale assegnato agli uffici.</b>	<b>Art. 16, c. 1,2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"
	<b>Personale non a tempo indeterminato</b>	<b>Art. 17, c. 1,2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"
	<b>Tassi di assenza</b>	<b>Art. 16, c. 3</b>	Pubblicazione trimestrale - art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
	<b>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (Le pubbliche amministrazioni pubblicano l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico)</b>	<b>Art. 18, c. 1</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Contrattazione collettiva</b>	<b>Art. 21, c. 1</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"

	<b>Contrattazione Integrativa</b>	<b>Art. 21, c.2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Nucleo di valutazione</b>	<b>Art. 10, c. 8 , lett. c</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
<b>Bandi di concorso</b>	<b>Le pubbliche Amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento a qualsiasi titolo di personale presso l'amministrazione e tengono costantemente aggiornato l'elenco dei bandi in corso, nonché quello dei bandi espletati nel corso dell'ultimo triennio, accompagnato dall'indicazione, per ciascuno di essi del numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate.</b>	<b>Art. 19</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile del Servizio competente
<b>Performance</b>	<b>Piano della Performance</b>	<b>Art.10, c.8, lett.b)</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale
	<b>Relazione sulla Performance</b>	<b>Art.10, c.8, lett.b)</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale
	<b>Ammontare complessivo dei premi collegati (alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti).</b>	<b>Art. 20, c. 1</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"

	<b>Dati relativi ai premi (Entità del piano mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata al fine di dar conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti. )</b>	<b>Art. 20, c. 2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo  Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"
	<b>Benessere organizzativo (le pubbliche Amministrazioni pubblicano i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo)</b>	<b>Art. 20, c. 3</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Segretario Comunale
<b>Enti controllati</b>	<b>Enti pubblici vigilati (Ciascuna amministrazione pubblica e aggiorna annualmente : l'elenco degli enti pubblici, istituiti, vigilati e finanziati dall'Amministrazione e medesima ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'Ente, con l'elencazione delle funzioni attribuite e delle attività di servizio pubblico affidate;</b>	<b>Art. 22, c. 1 lett. a)</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
	<b>Società partecipate</b>	<b>Art. 22 c. 2, 3</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"

	<b>Enti di diritto privato controllati</b>	<b>Art.22, c.1 lett. c) Art. 22, c. 2, 3</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
	<b>Rappresentazione grafica (una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'Amministrazione e gli Enti di cui al c.1 art.22)</b>	<b>Art. 22, c.1, lett. d)</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
<b>Attività e procedimenti</b>	<b>Dati aggregati attività amministrativa (Le pubbliche Amministrazioni che organizzano, a fini conoscitivi e statistici, i dati relativi alla propria attività amministrativa in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti)</b>	<b>Art.24, c.1</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "A"

	<p><b>Tipologie di procedimento (Le Pubbliche Amministrazioni pubblicano i dati relative alle tipologie di procedimento di propria competenza. Per ciascuna tipologia di procedimento sono pubblicate le seguenti informazioni:</b></p> <p><b>a) breve descrizione del procedimento con l'indicazione di tutti i riferimenti normativi utili;</b></p> <p><b>b) l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria;</b></p> <p><b>c) nome responsabile del procedimento, recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale, nonché ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio, unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale;</b></p>	<p><b>Art. 35 c. 1,2</b></p>	<p>art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.</p>	<p>Tempestivo</p> <p>Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13</p>	<p>Responsabile del Servizio competente</p>
--	--	------------------------------	--	--	---

	<b>Monitoraggio tempi procedurali</b>	<b>Art. 24 c.2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	annuale	Ogni Responsabile del servizio
	<b>Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati</b>	<b>Art. 35, c. 3</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile del servizio per la propria competenza
<b>Provvedimenti</b>	<b>Provvedimenti organi indirizzo-politico (Pubblicazione e aggiornamento nella sezione "Amministrazione Trasparente" degli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di : a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti n. 163/2006 .</b>	<b>Art. 23</b>	art. 23 c.1 aggiornamento semestrale - art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile del servizio per la propria competenza

	<p><b>Provvedimenti dirigenti</b></p> <p><b>Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi</b></p> <p><b>c) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;</b></p> <p><b>d) accordi stipulati dall'amministrazione e con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.</b></p>	<b>Art. 23</b>	art. 23 c.1 aggiornamento semestrale - art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile del servizio per la propria competenza
<b>Controlli sulle imprese</b>		<b>Art. 25</b>	art. 23 c.1 pubblicazione semestrale - art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "A"
<b>Bandi di gara e contratti</b>		<b>Art. 37, c.1,2</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile del servizio per la propria competenza
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	<b>Criteri e modalità</b>	<b>Art.26, c. 1</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"
	<b>Atti di concessione</b>	<b>Art. 26, c.2 Art. 27</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "A"

Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo  Le pubbliche Amministrazioni pubblicano i dati relativi al bilancio di previsione e a quello consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, al fine di assicurare la piena accessibilità e comprensività.	Art. 29 c.1	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo  Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"
	Piano degli indicatori e risultati attesi	Art. 29, c.2	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "B2"
	Canoni in locazione o affitto	Art. 30	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
Controlli e rilievi amministrazione		Art.31, c. 1		Tempestivo  Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Segretario comunale e Responsabile area contabile
Servizi erogati	Carta servizi e standard di qualità	Art. 32, c.1	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Ogni responsabile del servizio
	Costi contabilizzanti	Art. 32, c.2, lett. a Art. 10, c. 5	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Ogni responsabile del servizio

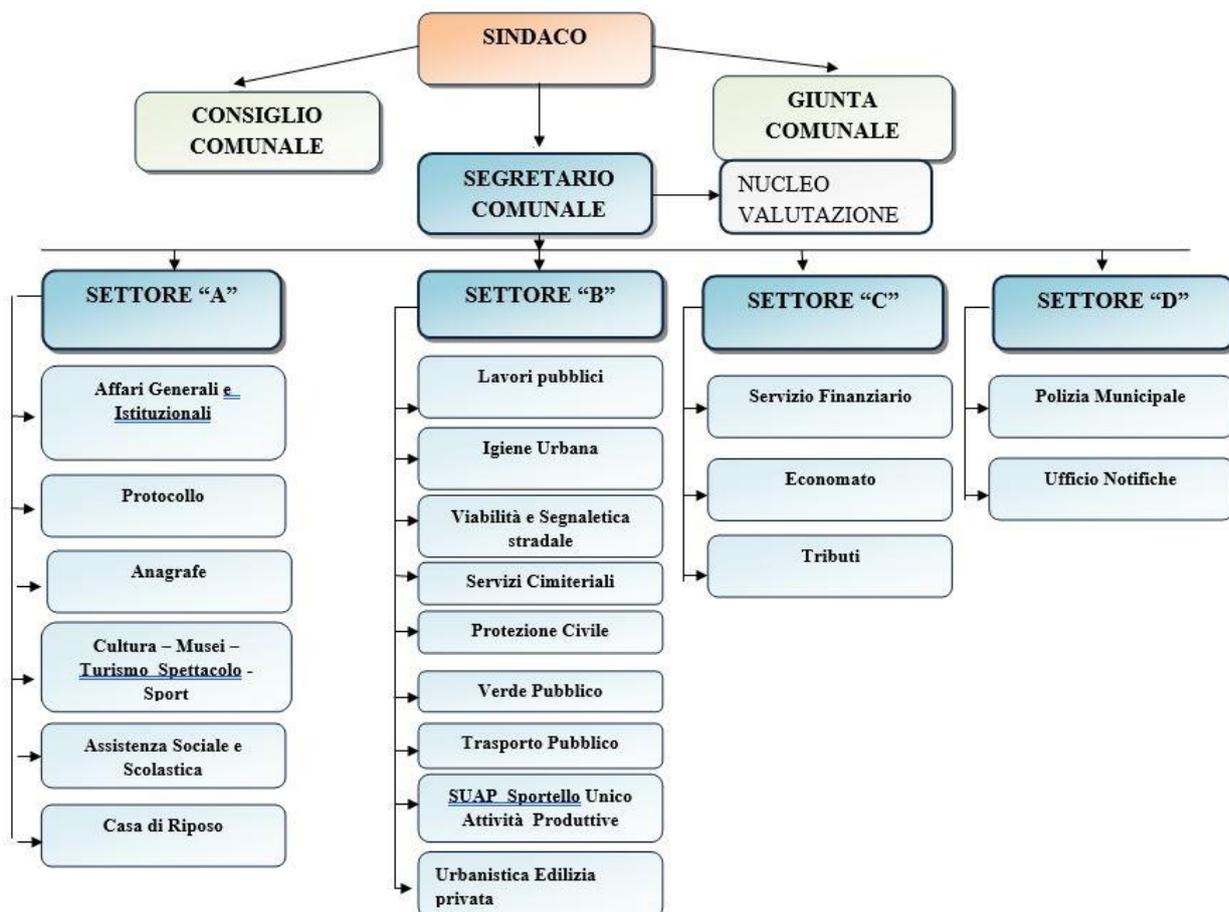
	<b>Tempi medi di erogazione dei servizi</b>	<b>Art. 32, c. 2, lett. b</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Ogni responsabile del servizio
<b>Pagamenti amministrazione</b>	<b>Indicatore di tempestività dei pagamenti</b>	<b>Art. 33</b>	Art. 33 comma 1 cadenza annuale - art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Annuale	Responsabile Settore "C"
	<b>IBAN e pagamenti informatici</b>	<b>Art. 36</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore "C"
<b>Opere pubbliche</b>		<b>Art. 38</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore B2
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>		<b>Art. 39</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore B1
<b>Informazioni ambientali</b>		<b>Art. 40</b>	art. 8 - c.3 - 5 anni da 1/1 dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, salvi termini diversi in materia di trattamento dati personali.	Tempestivo Art.8 comma 1 D.Lgs.n.33/13	Responsabile Settore B1

### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Organigramma del Comune

RAPPRESENTAZIONE GRAFICA ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI POLLENZA



<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione 3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale</b>	Piano triennale dei fabbisogni del personale

### **3.2.1 Programmazione strategica delle risorse umane**

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 alle 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.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

La presente programmazione è stata effettuata tenendo conto delle seguenti normative di riferimento:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006 (il Comune di Pollenza appartiene alla fascia demografica e) popolazione al 31.12.2022 n. 6383);
- la circolare esplicativa del suddetto decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Interno e il Ministro dell'Economia e delle Finanze di cui alla nota del Ministero dell'Interno del 8/6/2020 Prot. n. 17102/110/1;
- l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122 in materia di tetto di spesa per le assunzioni a tempo determinato;
- l'art. 50 bis del D.L. 189/2016 convertito in legge 15/12/2016 n. 229 in materia di assunzione del personale assegnato ai comuni a seguito del sisma del 2016;
- L'articolo 57 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall'articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, ha previsto, al comma 3, la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016;
- il CCNL del personale Funzioni Locali del 16/11/2002;

Si riporta preliminarmente la dotazione organica del Comune di Pollenza:

## Dotazione organica (Aprile 2023)

**Settore "A" Affari Generali Istituzionali, Area Amministrativa**

**Responsabile P.O.  
Simonetta Biagioli**

Cognome	Nome	Profilo professionale	Area				Ex Categoria						Note
			Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	D3	D	C	B3	B	A	
Biagioli	Simonetta	Funzionario amministrativo/Vicesegretario	1				1						
<b>Servizio Segreteria- Affari Generali</b>													
Mariotti	Gaia	Istruttore amministrativo		1				1					
Rossetti	Isabella	Operatore esperto amministrativo			1					1			
<b>Servizi demografici Statistici Elettorali</b>													
Lucernoni	Maria Santa	Istruttore amministrativo		1				1					
Quadrini	Edoardo	Istruttore amministrativo		1				1					
<b>Servizio Casa di Riposo</b>													
Ghergo	Giuliana	Funzionario Servizi Socio Assistenziali Infermiere	1				1						
Ciarlantini	Emanuela	Infermiere Professionale		1				1					
Campetella	Cesarina	Operatore esperto socio sanitario			1					1			
Pelliccioni	Maria Teresa	Operatore esperto socio sanitario			1					1			
Lucarini	Carla	Operatore esperto socio sanitario			1					1			
<b>Servizi Socio Assistenziali Scolastici</b>													
Pigliapoco	Luciana	Funzionario Assistente Sociale	1				1						Collocata a riposo dal 31/03/2023 – Copertura mediante mobilità volontaria in subordine concorso.
<b>Totale del Settore</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>							

**Settore "B" Settore Lavori Pubblici, Manutenzione Patrimonio,  
Progettazione Lavori Pubblici e Contratti, Trasporto, Edilizia Privata,  
Ambiente, Urbanistica, Igiene Territorio, Progettazioni Urbanistiche**

**Responsabile P.O.  
Federico Canullo**

	Nome	Profilo professionale	Area				Ex Categoria						Note	
			Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	D3	D	C	B3	B	A		
	Canullo Federico	Funzionario tecnico - Responsabile	1				1							
	Del Savio Roberto	Funzionario tecnico	1					1						
	Costantini Ulisse	Funzionario tecnico	1					1						
		Funzionario tecnico	1											Da ricoprire mediante stabilizzazione ex art. 57 D.L. 104/2020 convertito con L. 126/2020
	Orazi Marco	Istruttore tecnico		1					1					
	Cingolani Matteo	Istruttore tecnico		1					1					
	Capitani Emanuele	Istruttore tecnico edilizia/urbanistica/ambiente		1					1					
	Platano Graziano	Operario esperto servizi tecnici			1						1			
	Properzi Renato	Operario esperto servizi tecnici			1						1			
	Verolini Michele	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Tartabini Manuel	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Zitelli Andrea	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Tasselli Giampiero	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Ciccarelli Marco	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Maurizi Stefano	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
	Cesetti Marco	Operario esperto servizi tecnici/Autista			1					1				
		<b>Totale del Settore</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>								

**Settore “C” Settore Economico – Finanziario – Contabile  
tributario – Area Contabile**

**Responsabile P.O.  
Rosanna Giannandrea**

Cognome	Nome	Profilo professionale	Area				Ex Categoria						Note	
			Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	D3	D	C	B3	B	A		
Giannandrea	Rosanna	Istruttore contabile - Responsabile		1					1					
Capitani	Luana	Istruttore contabile		1					1					
Corvatta	Valeria	Istruttore contabile		1					1					
Carducci	Marco	Istruttore amministrativo/contabile		1					1					
Carlini	Roberto	Istruttore tecnico		1					1					
<b>Totale del Settore</b>			<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>								

**Settore "D" Settore Polizia Locale**

**Responsabile P.O.  
Fulvi Nicolas**

Cognome	Nome	Profilo professionale	Area				Ex Categoria					Note	
			Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	D3	D	C	B3	B		A
Fulvi	Nicolas	Funzionario Polizia Locale-Responsabile	1				1						
Pennesi	Antonella	Agente Polizia Locale		1				1					
Lupi	Lorenzo Maria	Agente Polizia Locale		1				1					
Mengoni	Lorenzo	Agente Polizia Locale		1				1					
Coccia	Vincenzo	Agente Polizia Locale		1				1					
<b>Totale del Settore</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>							

<b>Personale di ruolo</b>		<b>37</b>
<b>Ex Categoria</b>	<b>Area</b>	
D3	Funzionari e Elevata Qualifica	8
D		
C	Istruttori	16
B3	Operatori Esperti	13
B		
A	Operatori	0

Segretario Comunale in convenzione	1
---------------------------------------	---

## CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023 - ULTIMO RENDICONTO APPROVATO 2021

COMUNE DI POLLENZA	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
AL 31/12/2021	6342	e	

SPESA RENDICONTO 2021	1.410.832,67	
ENTRATE RENDICONTO I II III 2019	6.686.831,70	MEDIA
ENTRATE RENDICONTO I II III 2020	6.445.803,50	6.426.929,39
ENTRATE RENDICONTO I II III 2021	6.148.152,96	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2021	141.621,39	
ENTRATE NETTE FCDE	6.285.308,00	

PERCENTUALE	22,45%
-------------	--------

RAFFRONTO % ENTE	FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
	e	5.000 - 9.999	26,90%	30,90%

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE ( Entrate nette FCDE x valore soglia %) e detrarre spesa personale rendiconto 2021	279.915,18 €	26,90%
--	--------------	--------

Verifica rispetto incremento % progressivo tabella 2	Incremento massimo teorico	279.915,18 €
	Incremento entro limite tabella 2 per il QUARTO anno pari al 25% della spesa personale rendiconto 2018	394.633,13 €
	<b>Incremento effettivo (valore più basso)</b>	<b>279.915,18 €</b>

NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	SPESA PERSONALE 2021 + INCREMENTO ENTRO LIMITE MASSIMO TEORICO	1.690.747,85
------------------------------	--	--------------

<b>SPESA PERSONALE PREVISIONE 2023</b>		<b>1.651.012,69</b>
--	--	---------------------

Calcolo spazi assunzionali

Limite di spesa 2023		1.690.747,85
Spese personale 2023		1.651.012,69
<b>Spazi assunzionali</b>		<b>39.735,16</b>

**COLLOCAMENTO A RIPOSO E CESSAZIONI ANNO 2023**

<b><u>COLLOCAMENTI A RIPOSO E CESSAZIONI ANNO 2023</u></b>					
Dipendente		Area funzionari ed elevata qualifica	Ex Categoria	Spesa virtuale anno 2023 per trattamento fondamentale (CCNL del 19/11/2022)	Note - 100% su trattamento fondamentale
Pigliapoco	Luciana	Funzionario assistente sociale	D4 acc D1	€ 40.708,27	€ 40.708,27

**PIANO FABBISOGNO PERSONALE**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2023</b>						<b>NOTE</b>
<i>AREA</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Ex Categ.</i>	<i>Spesa</i>	<i>Modalità di assunzione</i>	<i>Decorrenza</i>	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario assistente sociale	D1	34.174,38	Mobilità volontaria, in subordine concorso	01/04/2023	Procedura di mobilità con eventuale comando preordinato alla stessa. In subordine concorso
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	D1	34.174,38	Stabilizzazione ex art. 57 DL 104/2020 convertito in L. 126/2020		Da ricoprire mediante stabilizzazione ex art. 57 DL 104/2020 convertito in L. 126/2020

<b>PROGRESSIONI VERTICALI ART.13, C. 6 CCNL 16/11/2022</b>						<b>NOTE</b>
<i>AREA</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Ex Categ.</i>	<i>Spesa</i>	<i>Quota finanziata con 0,55% Monte salari 2018</i>	<i>Decorrenza</i>	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario contabile	D1	34.174,38	1.978,42		Progressione verticale

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNI  
2023/2025**

**ANNO 2023**

<i>Area</i>	<i>N.</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Ex Categ.</i>	<i>Tipologia</i>	<i>Note</i>
Funzionari ed elevata qualificazione	1	Funzionario tecnico	D1	36 ore (emergenza sisma – ex art. 50 bis del D.L. 189/2017)	Prorogato dal 01/01/2023 al 31/12/2023 in deroga
Istruttori	1	Istruttore tecnico	C1	18 ore settimanali	Assunzione dal 20/03/2023 al 31/12/2023 ex art. 10. c.11 ter, DL 198/2022
Funzionari ed elevata qualificazione	1	Funzionario tecnico	D1	36 ore (PNC PNRR emergenza sisma – ex art. 50 bis del D.L. 189/2017)	Assunzione dal 01/02/2023 fino al 31/12/2023 e proroga ai sensi di legge.

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNI 2023 - 2025:**

**ANNO 2023**

L'articolo 57 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall'articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, ha previsto, al comma 3, la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016. In ausilio ai processi di stabilizzazione, il successivo comma 3-bis prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza.

Si prevede:

- la stabilizzazione di n. 1 dipendente a tempo determinato con qualifica di Funzionario Tecnico che ha maturato i relativi requisiti ai sensi della suddetta normativa.
- la copertura mediante mobilità volontaria di un Funzionario/assistente sociale mediante procedura di mobilità volontaria in sostituzione della dipendente cessata dal servizio dal 01/04/2023.
- Progressione verticale transitoria (art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022) di n. 1 Funzionario Contabile – Settore C – Area Funzionari ed EQ.

Per la progressione verticale si utilizzeranno i fondi previsti dall'art. 13 comma 8 del CCNL (0,55% monte salari 2018).

**ANNO 2024**

=====

**ANNO 2025**

=====

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<b>Sottosezione 3.3 Formazione del personale</b>	Formazione del personale

### 3.3.1 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming. Sarà privilegiata la formazione a distanza.

Nel perseguimento di questa finalità, la formazione, sia tecnica che relativa alle competenze trasversali, riveste un ruolo fondamentale, in quanto leva organizzativa per lo sviluppo dell'ente attraverso il potenziamento della capacità organizzativa, delle competenze delle sue risorse umane, della rete di relazioni interne ed esterne.

PRIORITÀ STRATEGICHE
<p>Le priorità strategiche per il triennio 2023/2025 riguardano i seguenti ambiti di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);</li> <li>▪ Anticorruzione e trasparenza;</li> <li>▪ Privacy;</li> <li>▪ Normativa finanziaria e tributaria;</li> <li>▪ Lavori pubblici;</li> <li>▪ Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti;</li> <li>▪ PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) – rendicontazione, monitoraggio e controllo;</li> </ul>

- Novità relative al CCNL 16 novembre 2022 ed alla gestione del personale;
- Servizi Demografici.

#### RISORSE ESTERNE DISPONIBILI

Le priorità sopra richiamate sono perseguite tramite la partecipazione a:

- corsi organizzati dalla Scuola di Formazione della Regione Marche (gratuiti);
- corsi organizzati dall'Asmel (gratuiti);
- corsi organizzati dal RDP (gratuiti);
- corsi di formazione organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus, la quale concerne la formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica ed amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- corsi organizzati dall'Anusca (a pagamento);
- corsi organizzati da altri fornitori (a pagamento).

#### OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

I principali obiettivi di tale programmazione della formazione si riassumono:

- nell'aumentare l'efficienza e la professionalità del personale dipendente;
- nell'aggiornamento dei dipendenti rispetto alle nuove disposizioni normative;
- nello sviluppo di competenze specifiche nei dipendenti a seconda dell'Area di appartenenza;
- nel favorire lo sviluppo organizzativo dell'ente;
- incrementare le capacità gestionali del personale per la corretta gestione dei vari procedimenti.

<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione 3.4 Organizzazione lavoro agile</b>	Lavoro Agile

### **3.5 Organizzazione del lavoro agile**

A seguito della regolamentazione introdotta con D.M. 8/10/2021 e DPCM 23/09/2021 l'esperienza del lavoro non rappresenta più una condizione derivata dalla straordinarietà dell'emergenza epidemiologica. La nuova modalità di svolgimento delle attività si è utilmente inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro, stimolando il cambiamento strutturale nelle modalità di funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Da un lato, infatti, tale strumento consente un maggior equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del personale dipendente migliorando il benessere organizzativo e dall'altro rappresenta un utile strumento per favorire la digitalizzazione, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, inserendosi perfettamente nel quadro di riforme della p.a. degli ultimi anni.

L'organizzazione del lavoro agile tenderà ai seguenti obiettivi di sviluppo e promozione:

- una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti;
- l'orientamento ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e nel tempo rafforzando la cultura della misurazione e valutazione della performance;
- la tensione individuale al raggiungimento degli obiettivi;
- le competenze manageriali e di coordinamento da parte dei responsabili;
- la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro del gruppo;
- la valorizzazione delle competenze;
- il miglioramento del benessere organizzativo;
- la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata;
- l'inclusione lavorativa dei dipendenti, soprattutto di coloro i quali versano in situazioni di disabilità;
- la promozione e diffusione di tecnologie digitali e la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- la razionalizzazione delle risorse strumentali e la riprogettazione degli spazi di lavoro contribuendo altresì allo sviluppo sostenibile del territorio.

#### **CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI**

Modalità di effettuazione del lavoro agile (L. n. 81/2017 e accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza CCRL sottoscritto in data 29/07/2022): In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del datore di lavoro. È autorizzabile a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato e viene attivato a seguito della stipulazione per iscritto di un accordo individuale che deve contenere le previsioni di cui all'art. 6 dell'accordo stralcio CCRL del 29/07/2022.

Il Comune tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- che non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che venga garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo dei "dirigenti" e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;
- che si mantenga costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni contrattuali vigenti. Nell'autorizzare il lavoro agile l'Amministrazione si atterrà ai criteri di precedenza stabiliti dalla normativa vigente.