



Comune di Decollatura

(Provincia di Catanzaro)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2023-2025

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## Sommario

Premessa	- 4 -
Riferimenti normativi	- 4 -
Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione e analisi di contesto	- 7 -
1.1 Scheda anagrafica dell’Amministrazione	- 7 -
1.2 Analisi del contesto esterno	- 7 -
1.3 Analisi del contesto interno	- 8 -
1.3.1 Organigramma dell’Ente	- 10 -
1.3.2 La mappatura dei processi	- 11 -
Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	- 12 -
2.1 Valore pubblico	- 12 -
2.2 Performance	- 12 -
2.2.1 Performance individuale	- 13 -
2.2.2 Performance di unità organizzativa	- 13 -
2.2.3 Performance di Ente	- 14 -
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	- 14 -
Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano	- 19 -
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente	- 19 -
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	- 19 -
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	- 20 -
3.2 Organizzazione del lavoro agile	- 21 -
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	- 22 -
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	- 22 -
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	- 23 -
3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze	- 23 -
3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative	- 23 -
	- 2 -

3.3.3.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale - 23 -

Sezione 4 – Monitoraggio - 25 -

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività 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.

Stante l'attuale condizione di dissesto economico del Comune, il presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione è deliberato in coerenza con tutti i documenti programmatici dell'Ente.

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.

## Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi di contesto

### 1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione	Comune di Decollatura
Indirizzo	Piazza Perri 88041 Decollatura (CZ)
Codice fiscale/Partita IVA	Codice Fiscale 01207810795 Partita IVA 01207810795
Rappresentante legale	Raffaella Perri (Sindaco)
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	12
Telefono	0968 61169
Sito internet	<a href="https://comune.decollatura.cz.it">https://comune.decollatura.cz.it</a>
E-mail	<a href="mailto:amministrativo@comune.decollatura.cz.it">amministrativo@comune.decollatura.cz.it</a>
PEC	<a href="mailto:servizigenerali@pec.comune.decollatura.cz.it">servizigenerali@pec.comune.decollatura.cz.it</a>

### 1.2 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Decollatura è ubicato nella provincia di Catanzaro, circa 45 Km a Nord del Capoluogo regionale. L'altitudine è compresa tra i 550 ed i 1.100 metri sul livello del mare. La superficie comunale è pari a circa 52 Km<sup>2</sup>. È articolato in numerosi centri abitati di cui alcuni costituivano le sue frazioni, oggi unite senza soluzione di continuità.

Secondo i dati dell'Ufficio Anagrafe del Comune al 31.12.2022 gli abitanti di Decollatura sono in numero 3.219.

Il Comune di Decollatura fa parte del comprensorio del Reventino e dista dal nodo autostradale ed aeroportuale di Lamezia Terme circa 25 km.

La prima frequentazione del territorio che oggi appartiene al Comune di Decollatura fu determinata dall'abbondanza delle sue risorse naturali: legname, selvaggina e, probabilmente, anche minerali. Successivamente si passò allo sfruttamento del suo territorio ricco di pascoli e corsi d'acqua per l'insediamento stabile di allevamenti di

animali da reddito (ovini, suini, bovini) e la coltivazione estensiva. Le pianure insolitamente estese per le zone calabresi interne, hanno consentito la produzione di grano e altri cereali come segale, avena e orzo. Successivamente ha preso grande sviluppo la coltivazione della patata che ha raggiunto qualità e notorietà altissime. La produzione e il commercio della soppressata di Decollatura insieme ad altri salumi è un'altra delle filiere produttive caratterizzanti il territorio comunale.

Oggi l'agricoltura oltre che al grano e alla patata, guarda alla produzione di ortaggi molto richiesti perché le caratteristiche climatiche del territorio fanno coincidere il loro periodo di massima produzione con quello in cui sono già esaurite le produzioni delle zone più calde. Per l'alto grado di naturalità i territori di Decollatura sono stati inseriti fra i siti del progetto Bioitaly, aree protette di interesse comunitario.

L'istituzione delle fiere, il miglioramento della viabilità e il passaggio della ferrovia, oltre che lo sviluppo di rapporti commerciali molto stretti col Lametino e la provincia di Cosenza, hanno reso possibile la frequentazione di Decollatura come meta turistica e, conseguentemente, lo sviluppo di strutture ricettive come hotel, ristoranti, pizzerie, agriturismi, b&b.

Completano il panorama economico di Decollatura numerose imprese operanti in campo artigianale, nel commercio e grande distribuzione, nei servizi.

### 1.3 Analisi del contesto interno

#### *Organi politici*

Sindaco – Raffaella Perri

Vicesindaco – Gianpiero Nicolazzo

Assessore – Felice Claudio Albace

Assessore – Benedetta Romeo

Assessore esterno – Carmine Gigliotti

Il Consiglio Comunale è composto da 9 componenti.

Il Segretario comunale, in convenzione al 50% con il Comune di Platania, è la dott.ssa Maria Antonella Gozzi.

In data 17 novembre 2020 il Sindaco Angela Brigante ha rassegnato le proprie dimissioni, in data 9 dicembre è stata comunicata alla Prefettura di Catanzaro l'irrevocabilità delle dimissioni non essendo pervenuta alcuna comunicazione, nei termini previsti dal TUEL, di revoca delle stesse.

Il Prefetto di Catanzaro con decreto prot. n. 107734 del 9 dicembre 2020 ha nominato il dott. Micucci per la gestione temporanea dell'Ente.

La nuova amministrazione, in carica dal 05/10/2021, è intervenuta a seguito della conclusione del periodo di commissariamento.

Con deliberazione del commissario straordinario assunta con i poteri del consiglio comunale n. 1 del 19/03/2021 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Decollatura, per la presenza dei requisiti di cui all'art. 244 e ss. Del D. Lgs. 267/2000, per l'esercizio 2020 e precedenti.

### *Struttura organizzativa*

Il Comune di Decollatura ha n.12 dipendenti al 31/12/2022.

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in n. Aree, di seguito elencate:

- 1) Area Amministrativa;
- 2) Area economico-finanziaria;
- 3) Area tecnico-manutentiva.

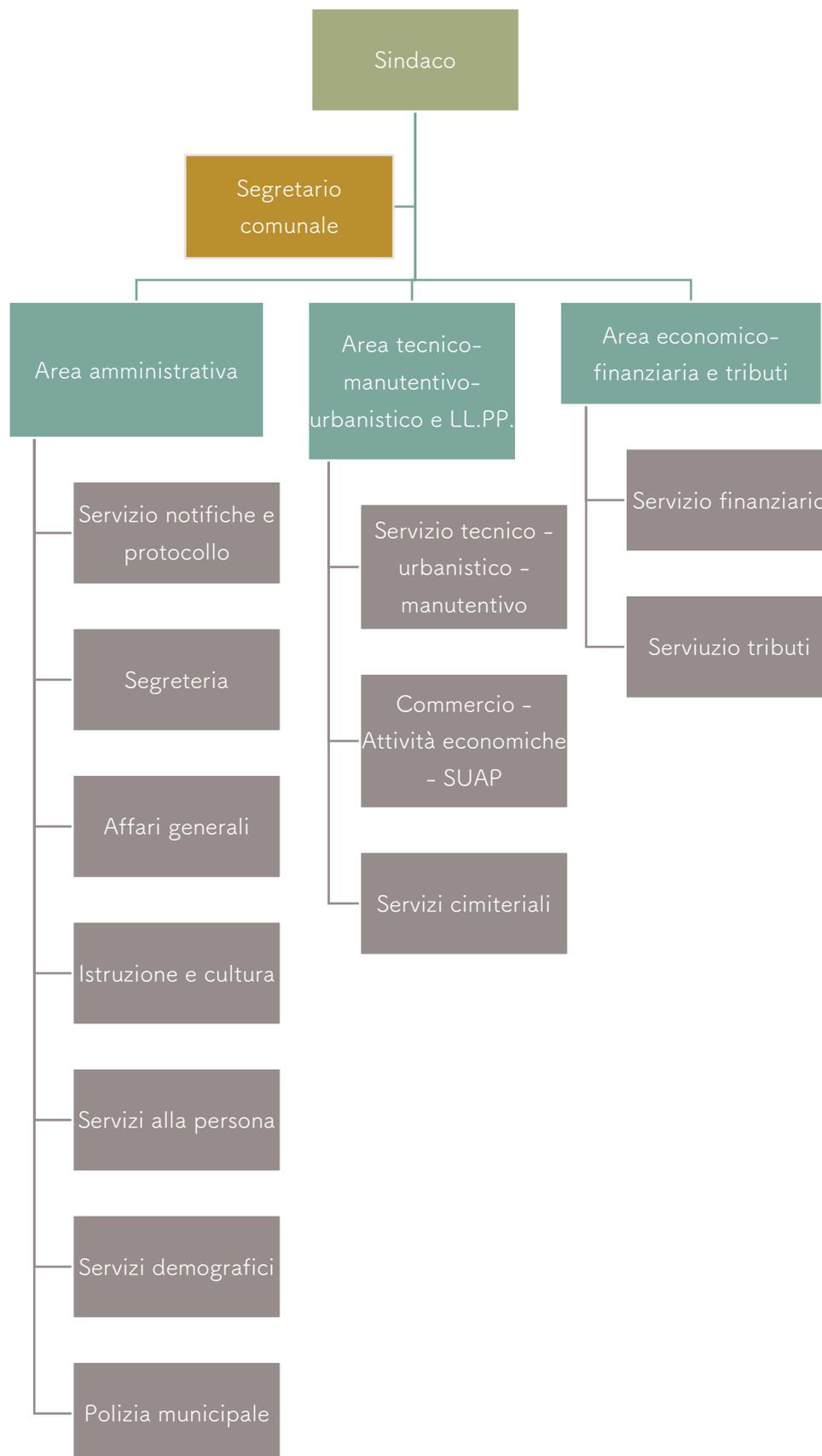
La responsabilità dell'area amministrativa è in capo a Talarico Marisa Anna, istruttore amministrativo.

La responsabilità dell'area economico-finanziaria è in capo a Rosario Cianflone, istruttore contabile, in utilizzo, a tempo parziale, al Comune di Decollatura con convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2023.

La responsabilità dell'area tecnico-manutentiva è in capo a Angelo Antonio Arcuri, collaboratore tecnico, in utilizzo a tempo parziale, al Comune di Decollatura con convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2023.

La situazione di contesto interna all'ente risulta essere fortemente influenzata dai limiti assunzionali previsti a livello legislativo che a loro volta hanno impattato sulla programmazione del fabbisogno complessivo del personale nelle varie aree accanto ad una crescente complessità normativa e a un aumento significativo degli adempimenti richiesti dai diversi organi di controllo.

### 1.3.1 Organigramma dell'Ente



### 1.3.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al "Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023-2025", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 16/2023, parte integrante del presente Piano (Allegato 1).

## Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### 2.2 Performance

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

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

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa assegnati alle varie strutture dell'Ente.

<i>Unità organizzativa</i>	<i>Performance organizzativa</i>
Area amministrativa	2
Area economico finanziaria	1
Area tecnica	1

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 3 obiettivi di performance organizzativa di Ente.

Ai sensi dello Schema valutativo allegato al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera di G.C. n. 19 del 31/03/2023,

validato dal Nucleo di Valutazione in data 29/03/2023, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale secondo il seguente schema valutativo.

	<i>Performance di Ente</i>	<i>Performance organizzativa della struttura di appartenenza</i>	<i>Performance individuale</i>	<i>Capacità di differenziazione delle valutazioni</i>	<i>Capacità e comportamenti professionali e manageriali</i>
<i>Segretario comunale</i>	40/10	0/30	20	0/5	40/35
<i>Titolari di P.O.</i>	10	35	20	0/5	30/35
<i>Personale Cat. D</i>	-	30	10	-	60
<i>Personale Cat. C</i>	-	15	15	-	70
<i>Personale Cat. A/B</i>	-	15	-	-	85

### 2.2.1 Performance individuale

Per il dettaglio relativo agli obiettivi individuali del Segretario Comunale e dei Responsabili di U.O. si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi individuali stessi.

### 2.2.2 Performance di unità organizzativa

Per il dettaglio relativo agli obiettivi operativi assegnati alle Unità organizzative si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ente. I risultati saranno riportati nella Relazione sulla

performance. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi operativi stessi.

### 2.2.3 Performance di Ente

Per il dettaglio relativo agli obiettivi strategici dell'Ente si rimanda all'Allegato 2 del presente Piano.

I risultati saranno riportati nella Relazione sulla performance. La performance di Ente è misurata con la media ponderata del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici misurati esclusivamente attraverso gli indicatori d'impatto.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 24/01/2023.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti alla Trasparenza ed anti-corruzione, con particolare riferimento alla gestione della sezione "Amministrazione Trasparenza", sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

### 2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

Soggetti	Compiti	Responsabilità
<p>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza / Segretario comunale</p>	<p>Assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>in materia di <i>prevenzione della corruzione</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>• obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>• obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p>in materia di <i>trasparenza</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>• segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>• ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p>in materia di <i>whistleblowing</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>• porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p>in materia di <i>inconferibilità e incompatibilità</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento responsabilità soggettive e, per i soli casi di</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non</p>

	<p>inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p>in materia di <i>AUSA</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li> </ul>	<p>imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p><b>Giunta comunale</b></p>	<p>Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT</p>	<p>Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione</p>
<p><b>Responsabili dei servizi</b></p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio;</p> <p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.	
Dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

Soggetti	Compiti
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e performance, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di Valutazione	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza,</p>

	potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
<b>Organo di revisione economico finanziaria</b>	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed ai rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
<b>RASA</b>	Il PNA 2016 prevede espressamente che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nonché del soggetto tenuto ad assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), e che il nominativo dello stesso sia espressamente indicato nel PTPC dell'Ente.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Decollatura in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. Attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

Si rimanda all'Allegato 1 del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

## Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'introduzione, all'interno del PIAO, della programmazione degli obiettivi per le politiche di genere rappresenta un ulteriore passo verso la valorizzazione concreta e piena delle competenze e dei talenti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in chiave di parità di genere.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi inerenti al Piano delle Azioni Positive si rimanda all'Allegato 3 del presente Piano.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive, con particolare riferimento all'approvazione del Codice di condotta, sono stati individuati quali prioritari per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance individuale del Segretario.

La programmazione potrà comunque essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

Appare opportuno evidenziare che parte degli obiettivi inerenti al miglioramento della salute digitale dell'Ente, con particolare riferimento all'incremento della digitalizzazione

dei processi, sono stati individuati quali strategici per l'Ente e concorreranno alla misurazione della performance.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti interni in servizio	0	3/6	4/6	6/6
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	0	NO	NO	SI
Dipendenti con firma digitale		3/6	4/6	6/6

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Tempi medi di pagamento	52,5	45	30	10

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	NO	SI	SI

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti locali del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari interni e territoriali –, nella seduta del 15.06.2022, ha approvato la deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 43 del 07.09.2021, acquisita al prot. n. 26456 in data 08.03.2022, avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2021-2023", limitatamente alla rideterminazione della dotazione organica nella seguente consistenza nelle more del decreto ministeriale di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato:

Categoria	Numero risorse	Tipologia di contratto
Cat D	2	Di cui n. 1 a tempo parziale 50%
Cat C	4	A tempo pieno
Cat B3	1	A tempo pieno
Cat B1	6	A tempo parziale 83%
Cat A	4	A tempo parziale 83%

I n. 10 posti a tempo parziale 83% e il n.01 posto a tempo parziale 50% corrispondono per equivalenza a n. 08,8 posti a tempo pieno.

Pertanto, la dotazione organica rideterminata è equivalente a n. 14,8 posti a tempo pieno.

Si riporta infine all'Allegato 4 la comunicazione inviata al Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – contenente le informazioni più aggiornate in materia di dotazione organica, nonché di organizzazione e gestione del Personale.

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

#### 3.3.2.1 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Gli ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, che saranno oggetto di formazione specifica, riguardano:

- La governance dei processi di digitalizzazione della PA, con particolare riferimento alla dematerializzazione del protocollo e del procedimento elettorale (in linea con le previsioni del decreto legge 77/2021 "Governance del PNRR e semplificazioni");
- Privacy e Regolamento 679/2016 UE;
- La gestione dei tributi locali (corso di aggiornamento).

#### 3.3.2.2 Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative

La formazione sarà interamente gestita attraverso la società partecipata ASMENET Calabria, società senza fini di lucro, con la proprietà del 100% in possesso di oltre 300 Enti Locali della Calabria, costituita ai sensi del D.L. n° 267/2000 (TUEL) allo scopo di rappresentare uno strumento operativo per la costituzione e gestione dei Centri Servizi Territoriali per la gestione e diffusione dell'ICT nella Pubblica Amministrazione Locale.

#### 3.3.3.3 Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<i>Indicatore</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>		
		<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
Totale corsi di formazione	1	1	1	1
% corsi a distanza / totale corsi	100	100	100	100

## Sezione 4 – Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

2. Il monitoraggio sarà esaminato e validato dal Nucleo di Valutazione.