



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Comune di Sirone

Via Molteni, 35, 23844 - Sirone (Lc)

Tel. 031 850174 - Pec sirone@legalmail.it

(ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80,
CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, IN L. 6 AGOSTO 2021, N. 113,
D.P.R. N.
81 E DM N. 132, DEL 30 GIUGNO 2022)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. _ del _

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

- 1.1 Analisi del contesto esterno.....
- 1.2 Analisi del contesto interno.....

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Valore pubblico.....
- 2.2 Performance.....
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....
 - 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive.....
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....
 - 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 – Piano triennale della Performance

ALLEGATO 3 – Piano delle azioni positive

ALLEGATO 4 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Premesse

Nel Piano integrato di attività ed organizzazione, nel prosieguo PIAO, 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 informativo, 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.

Sinteticamente le finalità perseguite dal PIAO sono esplicitate nell'art. 6, comma 1 del Decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e mirano a:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- ottenere un migliore coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni interessate.

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 (PIAO). Il Piano che ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando altresì adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e

dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, rappresenta il provvedimento attuativo delle disposizioni normative contenute nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'art. 1 sono indicati gli strumenti programmatici assorbiti dal PIAO, si tratta dei seguenti piani:

a) il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 e 6-ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

b) il Piano delle azioni concrete di cui all'art. 60bis, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

c) Il Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le postazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2m comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;

- d) il Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. A) della L. 6 novembre 2012, n. 190;
- f) il Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della l. 7 agosto 2015, n. 124;
- g) il Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Pertanto, tutti i richiami normativi relativi ai suddetti piani devono essere intesi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 ad oggetto: *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* è stato definito il “Piano tipo”.

Il PIAO ha l'obiettivo di divenire misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale anche all'attuazione del PNRR.

Viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza trattati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 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 sopra citato. Ai sensi dell'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni interessate pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale, raggiungibile con al link: <https://piao.dfp.gov.it>

Il Piano, inoltre deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132.

Per una adeguata lettura del presente piano, seguendo quanto indicato dall'art. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, si specifica che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in Sezioni, di cui agli articoli: 3, *"Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"*; 4 *"Sezione Organizzazione e Capitale umano"* e 5 *"Sezione monitoraggio"*. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di programmazione amministrativa e gestionale.

Ciascuna sezione del PIAO si sostanzia in un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate secondo quanto stabilite dallo stesso decreto, per il periodo di applicazione del Piano, con particolare riferimento, ove se ne ravvisi la necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Sono espressamente esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il proprio Piano alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, secondo l'allegato schema che forma parte integrante del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n.132.

Per le pubbliche amministrazioni interessate con meno di 50 (cinquanta) dipendenti, l'art. 6 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, prevede modalità semplificate per la redazione del PIAO. In particolare viene stabilito che le stesse *"(...)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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:*

1 *autorizzazione/concessione;*

2 *contratti pubblici;*

- 3 *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- 4 *concorsi e prove selettive;*
- 5 *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 sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”.

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 del citato Decreto n. 132. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: COMUNE DI SIRONE

INDIRIZZO: Via Molteni, n. 35 - 23844 Sirone (Lc)

SINDACO: Emanuele De Capitani

SITO WEB ISTITUZIONALE: www.comune.sirone.lc.it

TELEFONO: +39 031 850174

E-MAIL: info@comune.sirone.lc.it

PEC: sirone@legalmail.it

C.F. e P.I.: 83003420136 / 00709630131

Analisi del contesto

In termini generali attraverso l'analisi del contesto è possibile acquisire dati ed informazioni relativi sia al contesto ambientale in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

Nell'ottica del legislatore nel PIAO, da intendersi quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione in grado quindi di orientare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del piano. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione, aspetto da tempo evidenziato da parte di ANAC. La rappresentazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo. A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO. È quindi fondamentale che le amministrazioni svolgano una sola volta tali attività di analisi funzionali per le diverse sezioni di cui si compone il PIAO.

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno fornisce una visione d'insieme della situazione in cui l'Amministrazione si trova, descrive le caratteristiche socio - economiche, ambientali e culturali del territorio di riferimento e di come le stesse possano incidere sull'attività dell'Amministrazione. L'analisi del contesto può essere in grado di fornire all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, allo stesso modo devono essere tenute in considerazione le relazioni con gli altri attori e stakeholders, in modo da comprendere compiutamente l'impatto che il contesto esterno ha sull'esposizione al rischio corruttivo dell'Ente. Questo processo di analisi consente di:

- a) Valutare il coinvolgimento dei vari soggetti che interagiscono con la Pubblica Amministrazione, sia in forma diretta che indiretta;
- b) Verificare la coerenza dell'organizzazione rispetto alle necessità;
- c) Verificare le opportunità offerte dal contesto di riferimento.

Per l'approfondimento del contesto esterno sono stati presi in considerazione i dati provenienti da

- a) Autorità centrali;
- b) Dalla camera di Commercio delle province di Como e Lecco;
- c) Dati rinvenuti dagli uffici e servizi comunali.

Il dato della popolazione residente nel Comune di Sirone al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del presente Piano sono sintetizzati nella seguente tabella:

Popolazione al 31.12.2022	2316
Di cui:	
Maschi	1132
Femmine	1184
Nati nell'anno	16
Morti nell'anno	21
Saldo naturale	-5
Immigrati nell'anno	97
Emigrati	109
Saldo complessivo +/-	-12

Contesto esterno economico e occupazionale

Dal rapporto Istat 2022 (dati aggiornati <https://www.istat.it>) e dai dati desumibili dagli studi elaborati dalla Camera di Commercio delle province di Como e Lecco (dati aggiornati <https://comolecco.camcom.it>) risulta che:

Realtà occupazionale: nel 2022 la Provincia di Lecco registra un tasso di disoccupazione del 2,8%, marcatamente inferiore al dato regionale (5,1 %) e a quello nazionale (9,5%). L'indagine annuale dell'Istat analizza nel dettaglio l'andamento dei principali indicatori occupazionali su base territoriale. In particolare, nel 2022 la disoccupazione maschile in provincia di Lecco è risultata pari al 2,3%, mentre quella femminile è più alta, pari al 3,4%, per un totale di circa 4.000 persone in cerca di occupazione, contro i circa 8.100 rilevati nel 2021.

Anche il tasso di occupazione a livello provinciale fa segnare un sensibile incremento rispetto al 2021, essendo cresciuto dal 65,8% al 67,1%.

Sono 143.000 i residenti in provincia che risultano occupati (81.000 uomini e 62.000 donne), di cui 52.000 operanti nel settore industria in senso stretto, 7.000 nelle costruzioni, 18.000 nel commercio e 66.000 in altri servizi.

Il tasso di inattività nella popolazione in età di lavoro è pari al 30,9%, a fronte del 30,4% rilevato nel 2021, con un 23,7% di "non forze lavoro" nella popolazione lecchese maschile e un 38,2% in quella femminile.

Imprenditorialità: e imprese registrate nell'area lariana a fine 2022 sono 72.815: 47.857 a Como e 24.958 a Lecco. La variazione percentuale è negativa in entrambi i territori: -0,8% a Como e -3% a Lecco (nel 2021 il dato si era attestato rispettivamente a +0,8% e +0,3%); la media lariana si attesta a -1,6%, contro il -0,7% regionale e il -0,8% nazionale (nel 2021: Lario +0,6%; Lombardia +0,3%; Italia -0,2%). Nel territorio lecchese, il saldo tra iscrizioni e cessazioni escluse quelle d'ufficio resta positivo (da +86 a +51 aziende). Le iscrizioni sono state 1.300 (-0,9%), a fronte di 1.249 cessazioni (+1,9%).

1.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno ha per oggetto la struttura organizzativa e la mappatura dei processi. Consente di evidenziare se la "mission" dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, anche tenendo conto delle informazioni incardinate nella sottosezione di programmazione "3.2 Organizzazione del lavoro agile", possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo. È da considerarsi un aspetto certamente centrale e determinante per una corretta valutazione del rischio. Secondo l'allegato 1 al PNA 2022, l'analisi del contesto interno riguarda quegli aspetti che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. Costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sono tracciati e mappati i processi ritenuti più sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione "Performance". 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.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi rappresentate nella seguente figura:

La mappatura dei processi, quindi, si articola in tre fasi:

- 1) identificazione;
- 2) descrizione;
- 3) rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato della prima fase è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- a) acquisizione e gestione del personale;
- b) affari legali e contenzioso;
- c) contratti pubblici;
- d) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- e) gestione dei rifiuti;

- f) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- g) governo del territorio;
- h) incarichi e nomine;
- i) pianificazione urbanistica;
- j) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economicodiretto e immediato;
- k) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi".

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a:

- a) gestione del protocollo;
- b) funzionamento degli organi collegiali;
- c) istruttoria delle deliberazioni, etc.

Per la relativa mappatura risulta fondamentale il coinvolgimento dei vari responsabili delle strutture organizzative principali.

Nel PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, in una logica di semplificazione e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere, sono indicate le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- a) processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- b) processi direttamente collegati a obiettivi di performance;

- c) processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

Alla mappatura dei rischi consegue la fase di valutazione del rischio, che può essere definitiva come quella macro-fase del processo di gestione in cui il rischio viene individuato, identificato e analizzato anche raffrontato da altri elementi di rischio, anche al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative di tipo preventivo e correttivo, c.d. trattamento del rischio, questo processo si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio. L'identificazione del rischio consta nell'individuazione di condotte o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Per individuare gli eventi rischiosi è necessario definire l'oggetto di analisi, utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative. L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi edelle relative attività al rischio. Per stimare l'esposizione ai rischi l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo oppure una combinazione tra i due.

- a) **Approccio qualitativo:** l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.
- b) **Approccio quantitativo:** nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Ai fini della mappatura dei processi si è fatto riferimento agli indicatori contenuti nel PNA 2019, (Allegato n. 1) Per il dettaglio relativo ai processi mappati, quale parte integrante del presente Piano si rimanda all'allegato 1 e al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come aggiornato per l'anno 2023, mentre per quanto concerne l'organizzazione interna, tale aspetto è trattato nella sezione 3 (Organizzazione e capitale umano).

2- SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La presente sottosezione deve essere redatta dalle Amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 50, così come previsto dall'articolo 6, rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*", del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco (2019 -2024) si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (Dup) adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 17.04.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. PERFORMANCE

La performance è definibile come il contributo che un individuo, una pluralità di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della mission, degli obiettivi operativi, nonché della quantità e qualità dei servizi erogati. Tale ambito programmatico viene predisposto secondo logiche di performance management, di cui al Capo II del D.lgs. n. 150/2009, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Sebbene le indicazioni contenute nel c.d. *“ Piano tipo”* non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, alla luce degli orientamenti ANCI (nota al D.L. n. 36 del 11.07.2022) e dei plurimi pronunciamenti delle sezioni regionali della Corte dei Conti, ex multis Deliberazione n. 73/2022 Corte dei Conti, Sez. Regionale Veneto, secondo la quale, *“ L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”* si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione. Pertanto si allegano alla presente le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2023/2025, con particolare riferimento all'annualità corrente, approvati con deliberazione della Giunta Comunale, n 33 del 18.04.2023 (**Allegato 2**).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi in materia di prevenzione alla corruzione e alla trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della l. 190/2012 recante *“ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* e che vanno predisposti in una logica di integrazione rispetto agli obiettivi strategici ed in modo funzionale rispetto alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione volti ad individuare e minimizzare i rischi corruttivi sono quelli indicati nel Piano Nazionale anticorruzione (PNA), adottato con delibera in data 17.01.2023 e negli atti di regolazione generali adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) nonché nei principi espressi dalla l. 190/2012 e D.lgs. 33/2013.

Con delibera della Giunta Comunale nr. 41 del 29.03.2021 è stato approvato il Piano Triennale prevenzione corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021 – 2023, confermato per l'anno 2022 con deliberazione della Giunta Comunale nr. 3 del 20.01.2022. Secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 2 del Regolamento Ministeriale del decreto 30/06/2022, n. 132: *“L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.”* Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.”

Dato atto che non vi sono stati fatti corruttivi nè è avvenuta alcuna modifica sostanziale all'organizzazione nonché non vi sono stati aggiornamenti o modifiche rilevanti agli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si confermano i contenuti del PTPC 2021-2023, apportando tuttavia modifiche per quanto concerne la mappatura dei processi rilevanti sotto il profilo degli interventi finanziati dal PNRR -Next Generation EU.

Il Ptpc è rinvenibile nel sito internet istituzionale del Comune di Sirone, sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione, al seguente link:

<https://www.comune.sirone.lc.it/c097075/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/14>

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della stesura del presente Piano

SETTORE	CAT. GIUR	CAT. ECON	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZI O	NOTE
AREA AMM.VA FINANZIARIA	D1	D4	SPECIALISTA ATTIVITA' CONTABILI		1	RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMM.VO FINANZIARIO
	D1	D3	SPECIALISTCA ATTIVITA' AMM.VE		1	
	D1	D3	ASSISTENTE SOCIALE		1	PART TIME A 31 ORE ORE
	C1	C1	ISTRUTTORE AMM.VO		1	
	B3	B7	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		1	PART TME 75%
TOTALE N.					5	

SETTORE	CAT. GIUR	CAT. ECON	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZI O	NOTE
AREA TECNICA	D1	D3	SPECIALISTA TECNICO		1	RESPONSABILE AREA TECNICA
	C1	C1	ISTRUTTORE TECNICO		1	
TOTALE N.					2	

SETTORE	CAT. GIUR	CAT. ECON	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	N. ADDETTI IN SERVIZI O	NOTE
AREA POLIZIA LOCALE	C1	C5	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		1	
TOTALE N.					1	

La struttura è ripartita in 3 Aree:

- 1- Area Amministrativo Finanziaria;
- 2- Area Tecnica;
- 3- Area Vigilanza - polizia locale;

Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario dipendente titolare di incarico di responsabilità.

La dotazione organica effettiva prevede:

- a) n. 8 dipendenti, tre dei quali titolari di posizione organizzativa (ora incarico di Elevata qualificazione, ex C.C.N.L. 16 novembre 2022). L'incarico di responsabilità dell'area della vigilanza è stato conferito da far data dal 01.01.2023
- b) n. 1 dipendenti non in dotazione organica ma in convenzione con altri Enti, e nello specifico:
 - istruttore amministrativo per l'Ufficio elettorale per n. 4 ore settimanali;

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questa. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- a) dei servizi alla persona e alla comunità;
- b) dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- c) dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi

compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;

- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234);
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive è previsto dal D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”, all'art. 48, comma 1, (attualmente assorbito nel PIAO – cfr. art. 1 comma 1 lett. d) DPR 81/2022), quale strumento necessario per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'equilibrio di genere. In base all'art. 42 del D. Lgs. 198/2006, le azioni positive sono quelle misure consistenti nella rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro; in particolare, per quanto di competenza dell'Ente, alle lettere d) ed f) del secondo comma, vengono indicate quali possibili azioni positive quelle dirette a:

- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Comune di Sirone ha da tempo adottato e periodicamente aggiornato il Piano di Azioni Positive, quale strumento utile per dare attuazione ai principi fissati dal Codice per promuovere una effettiva uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro, per il triennio 2023/2025 il relativo Piano è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale, n. 22 del 13.02.2023 (Allegato 3). L'Ente, considerata anche l'esiguità dell'organico, è sprovvisto di C.U.G. (Comitato unico di garanzia), si procederà alla sua costituzione nel corso del 2023.

3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro anche da remoto, come il lavoro agile o il telelavoro; obiettivi che devono essere definiti e adottati dall'amministrazione coerentemente con gli istituti in materia stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale ed in particolare:

- a) le condizionalità e i fattori abilitanti che consentano il lavoro agile e da remoto, in termini organizzativi, di piattaforme e standard tecnologici nonché delle relative competenze professionali;
- b) gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;
- c) il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa alla struttura e al mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati e/o al miglioramento della performance, in termini di efficienza e di efficacia, come per esempio qualità percepita del lavoro agile, riduzione dei tassi di assenza, customer satisfaction).

Inoltre, la proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile sino al 30 giugno 2023 è riservata ai dipendenti pubblici e privati affetti da patologie e condizioni elencate nel decreto del Ministero della salute del 4 febbraio 2022, adottato ai sensi dell'art. 17, comma 2, del D.l. 221/2021; previsto dalla legge 197/2022 al comma 306 dell'articolo 1, che rinvia espressamente al decreto del dicastero della Salute che indica il novero *“delle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali ...la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”*.

L'Ente nel corso del 2023 provvederà di dotarsi degli strumenti di regolazione necessari, tenuto conto anche del C.C.N.L. 2019/2021.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e ss. mm. ii., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 assunzione in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- a) obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;

b) Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 17.04.23 allegata al presente (**Allegato 4**). Lo stesso è contenuto nel Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 17.04.2023.

3.3.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Un'organizzazione moderna non può prescindere da un adeguato investimento nelle attività formative e di aggiornamento, in questa direzione si collocano le nuove disposizioni contrattuali (C.C.N.L. 2019/2021) che valorizzano la formazione all'interno del più ampio quadro del processo di riforma e di modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

All'interno di questa sottosezione sono individuate:

a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, quali :

- ✓ formazione in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- ✓ formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ✓ formazione in materia di trasparenza e privacy;
- ✓ formazione specialistica rivolta nello specifico ai vari settori, privilegiando i temi di particolare rilevanza innovativa quali PNRR, Contratti e appalti pubblici, transizione digitale;

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

- ✓ ricorso attraverso soggetti specializzati esterni, al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge materie. Ulteriori risorse potranno essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ed eventuali canali di finanziamento esterno: comunitari, nazionali, regionali e locali nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118, della L. 388/2001;

c) Misure volte ad incentivare e favorire a percorsi e qualificazione del personale (laureato e non):

- ✓ applicazione degli istituti e della normativa in materia di diritto allo studio;

d) Obiettivi e risultati attesi dai processi di formazione:

- ✓ riqualificazione e potenziamento delle competenze al fine del miglioramento dei servizi da erogare all'utenza e dei risultati della performance;
- ✓ livello di formazione specializzazione dei dipendenti per accrescere le competenze all'interno delle aree con miglioramento dei risultati della performance.

4. MONITORAGGIO

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 non include il monitoraggio fra le sezioni obbligatorie per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene comunque utile provvedere ad elaborare tale sezione poiché utile sotto molteplici profili:

- a) chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e successivo avvio di un nuovo ciclo annuale;
- b) per finalità legate all'erogazione degli istituti premianti;
- c) quale strumento di verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi ovvero quale indicatore per l'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- d) alla verifica del buon andamento dell'azione amministrativa e dei processi ad essa sottesi e per consentire, ove necessario, di intraprendere eventuali misure organizzative.

Il monitoraggio della sottosezione "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa. In tale occasione, in considerazione dei target prefissati nella sezione Valore Pubblico, verrà altresì monitorato l'avanzamento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione.