



Città di Paullo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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)*

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### INDICE:

<b>Premessa</b>	da pagina 2 a pagina 4;
<b>Sezione 1- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione</b>	pagina 4;
<b>Sezione 2- Performance e Anticorruzione</b>	pagina 4;
2.1. Sottosezione della Programmazione della performance	da pagina 4 a pagina 19;
2.2. Sottosezione di Programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza	da pagina 19 a pagina 35;
<hr/>	
<b>Sezione 3- Organizzazione e Capitale Umano</b>	pagina 35;
3.1. Struttura dell'Ente	da pagina 36 a pagina 56;
3.2. Organizzazione del lavoro agile	pagina 56;
3.3. Piano Triennale del Fabbisogno del personale	da pagina 56 a pagina 58;
<b>Sezione 4. Piano delle Azioni Concrete (PAC, ai sensi dell'articolo 60 bis, D.lgs. 165/2001).</b>	pagina 58;
<b>Sezione 5. Piano delle Azioni Positive</b>	da pagina 58 a pagina 61;
<b>Sezione 6. Monitoraggio</b>	pagina 61

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dell'esercizio delle funzioni e dei servizi.

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

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

Il PIAO 2022/2024 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 142 del 20/12/2022.

---

### Riferimenti normativi

L'articolo 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, ai sensi dell'articolo 1, del Dpr n. 81/2022, i Piani assorbiti dal PIAO sono i seguenti:

- 1) Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- 2) Piano delle azioni concrete (PAC; art. 60-bis D.Lgs n. 165/2001);
- 3) Piano della Performance (PdP);
- 4) Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- 5) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- 6) Piano di Azioni Positive (PAP).

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) si pone quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Gli atti da far confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 vengono redatti:

- 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), ed ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione PNA);
- nel rispetto degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC;
- nel rispetto di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite;
- 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

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Organizzazione.

Ai sensi dell'articolo 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 è fissata al 31 gennaio 2023 ; in caso di spostamento del termine di approvazione del bilancio di previsione il termine di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 viene spostato al trentesimo giorno successivo al termine suddetto ai sensi degli articoli 7 ed 8 del Decreto Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 (il termine per l'approvazione del bilancio di previsione è stata fissato al 31 maggio 2023 ed il termine per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 viene a determinarsi entro il 30 giugno 2023).

Ai sensi dell'articolo 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 con meno di 50 dipendenti, tenute all'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, 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:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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*" avverrà 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 Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti:

- predispongono il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2;
- procedono esclusivamente alle attività, di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Sulla base del quadro normativo di riferimento ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha, quindi, il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute del Comune di Paullo al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Paullo (MI)

Indirizzo: Via Mazzini n. 28 CAP 20067 Paullo (MI)

Codice fiscale: 84507350159.

Partita IVA: 12238770155

Sindaco: Dott. Federico Lorenzini

Numero dipendenti previsti in dotazione organica al 31 dicembre anno precedente (2022): 46

---

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre anno precedente (2022):42

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2022): 11159

Telefono: 02/9062671

sito internet: [www.comune.paullo.mi.it](http://www.comune.paullo.mi.it)

email: [protocollo@comune.paullo.mi.it](mailto:protocollo@comune.paullo.mi.it)

Pec : [comune@pec.comune.paullo.mi.it](mailto:comune@pec.comune.paullo.mi.it)

### SEZIONE 2. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1. Sottosezione della Programmazione della Performance:

#### SEZIONE PERFORMANCE PIAO 2023/2025

La sezione include la Performance che definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni del personale dipendente.

Il sistema della Performance è strutturato su principi e finalità che costituiscono le fondamenta del processo di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dipendente.

La misurazione e la valutazione delle prestazioni del personale dipendente, oltre ad essere strumenti necessari per una corretta gestione e per la valorizzazione delle risorse umane all'interno di ogni organizzazione, costituiscono per gli enti pubblici strumenti di attuazione del principio ordinamentale della valorizzazione del merito, definitosi specificamente con il d.lgs. 150/09.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Il Comune di **PAULLO** misura e valuta la performance con riferimento alla struttura nel suo complesso, ai settori in cui si articola, ai servizi offerti ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione della retribuzione di risultato per i risultati perseguiti e raggiunti dai singoli incaricati.

A tal fine il sistema ha per oggetto la misurazione e la valutazione con strumenti e metodologie coordinate attinenti il personale che viene individuato:

- nei Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione;
- nei dipendenti.

Un collegamento effettivo delle retribuzioni ai risultati conseguiti, il giusto riconoscimento delle differenze tra i soggetti quando queste esistono, l'affermarsi di logiche davvero meritocratiche negli incarichi, nelle carriere e nella premialità sono i principi ispiratori dell'azione della Pubblica Amministrazione, in quanto è fondamentale l'obiettivo di riconoscere davvero l'impegno e la qualità dei risultati prodotti.

La misurazione e la valutazione delle prestazioni del **COMUNE DI PAULLO** si improntano ai seguenti principi:

- trasparenza delle regole e del rapporto valutatore-valutato;
- periodicità e continuità: la valutazione deve essere effettuata con cadenza periodica almeno annuale;
- chiarezza e conoscibilità: i parametri valutativi di riferimento (obiettivi e comportamenti) devono essere chiaramente esplicitati formalmente all'inizio del periodo di osservazione;
- oggettività, intesa nel senso di definizione, ogni qualvolta sia possibile, e graduazione univoca e condivisa di parametri e standard valutativi in maniera da ridurre il rischio di incorrere in giudizi personalistici e arbitrari;
- equità, intesa nel senso di omogeneità e uniformità nell'applicazione delle regole;
- flessibilità, in quanto in corso d'anno, a seguito delle verifiche effettuate, è prevista la possibilità di apportare i necessari correttivi rispetto alla programmazione originaria;
- semplicità ed economicità: il sistema di misurazione e valutazione si ispira al principio di semplificazione, cercando di evitare di gestire documenti ed informazioni ridondanti e di creare costi eccessivi rispetto ai benefici dati dal sistema medesimo.

Le finalità del sistema di valutazione del Comune di **PAULLO** sono essenzialmente le seguenti:

- chiarire i fini generali e gli obiettivi di sviluppo dell'ente, favorendo l'identificazione negli stessi degli operatori ed avere un quadro sul livello di raggiungimento di obiettivi e sul contributo quantitativo e qualitativo del dipendente (conoscenza);
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate, sulle quali fondare i percorsi di trasformazione dell'ente e contribuire alla crescita delle persone meritevoli, lungo un arco temporale coerente (sviluppo);
- verificare il livello di professionalità detenuta al fine di favorire percorsi di crescita professionale ed

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- evitare fenomeni di obsolescenza delle competenze ed individuare *gap* di competenza (formazione);
- responsabilizzare i diversi soggetti rispetto ad ambiti di discrezionalità esplicitamente riconosciuti, promuovendo più elevati livelli di autonomia e favorendo lo sviluppo di capacità decisionali (responsabilizzazione);
  - restituire ai dipendenti informazioni sulla sua performance realizzata (*feedback* e motivazione);
  - promuovere l'affermazione di una nuova cultura organizzativa sostenendo processi d'innovazione gestionale ed organizzativa (cambiamento);
  - costituire la base di riferimento il più possibile omogenea e oggettiva per l'applicazione dei sistemi incentivanti, monetari e non monetari (incentivazione).

È necessario definire il coordinamento con il sistema di pianificazione e controllo e con il ciclo della performance.

Il sistema di valutazione assume il ruolo fondamentale di "cinghia di trasmissione" tra le politiche di sviluppo del **COMUNE DI PAULLO** e l'attivazione dei comportamenti e delle energie necessarie al loro effettivo perseguimento.

---

Affinché ciò avvenga è necessario che il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale sia correttamente coordinato nell'ambito del più ampio sistema di programmazione e controllo del **COMUNE DI PAULLO**.

In particolare, il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale deve trovare un'applicazione coerente nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione della performance" che, armonizzando gli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo delineati dal Testo Unico degli Enti Locali (D. Lgs. n. 267/2000) con le previsioni normative scaturenti dal D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ed ii., dal D. Lgs. 74/2017 e dai contratti collettivi nazionali di categoria si articola in sintesi nelle seguenti fasi :

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle prestazioni, organizzative ed individuali;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai vertici del Comune di Paullo.

La gestione del processo di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dipendente è orientata a realizzare la massima coerenza tra indirizzi strategici, programmazione pluriennale, obiettivi annuali e sistemi e metodologie di misurazione e valutazione applicate.

Sulla base di un percorso di articolazione "a cascata" dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche di mandato del Comune di Paullo si sviluppano su più livelli, costantemente aggiornati nel corso del periodo di mandato, i contenuti dei diversi strumenti di pianificazione, programmazione e

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

rendicontazione pluriennali ed annuali.

I principali documenti di riferimento di questo percorso sono i seguenti:

le Linee Programmatiche di Mandato, che costituiscono il documento di livello strategico presentato al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo ed individuano le priorità programmatiche quali fonti di alimentazione coerente della successiva attività di pianificazione pluriennale e di programmazione annuale;

Il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce, insieme, la guida strategica ed operativa del Comune di Paullo. Il documento si articola in due sezioni: nella Sezione Strategica (SeS), di durata pari a quella del mandato amministrativo sono individuati gli indirizzi strategici e sono definiti, per ogni Missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato, mentre nella Sezione Operativa (SeO), di durata pari a quella del bilancio di previsione, vengono declinati, per ciascuna Missione strategica, i singoli Programmi ed i collegati obiettivi operativi annuali da raggiungere;

il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che declina in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nella SeO del DUP. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi, finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento ed alla successiva valutazione;

il Piano degli obiettivi (PDO) che completa la definizione degli obiettivi enucleati dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il processo di valutazione è teso allo scrutinio delle prestazioni dei dipendenti che sono oggetto di valutazione al termine di ogni anno.

Gli attori della valutazione sono:

Il Nucleo di Valutazione per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione; i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione per i dipendenti assegnati alle strutture organizzative di propria competenza.

Nel caso in cui un dipendente sia trasferito nel corso dell'anno da un servizio all'altro, la valutazione deve essere effettuata dal Funzionario dell'area dell'elevata qualificazione della struttura presso cui il dipendente presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta da parte del funzionario dell'area dell'elevata qualificazione della struttura presso la quale è stata svolta l'attività lavorativa nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

Il processo di valutazione si esplica nel corso dell'intero anno partendo dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e dal Piano degli Obiettivi (PDO) che definiscono gli obiettivi assegnati ai Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione unitamente alle risorse finanziarie necessarie al loro perseguimento.

Tali obiettivi sono limitati nel numero e sono orientati a tradurre su di un piano gestionale le strategie di sviluppo del Comune di Paullo, al fine di valutare la capacità di guida e di organizzazione dell'ambito di competenza da parte dei Funzionari di elevata qualificazione e di rendere servizi di qualità ai cittadini.

Successivamente all'approvazione del Piano degli Obiettivi (PDO) il Segretario Generale comunica ai

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione gli obiettivi che sono formalizzati nei seguenti documenti:

- a) le schede degli obiettivi assegnati ai Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione e al personale dipendente- le schede sono composta da 4 colonne – 1 e 2 colonna indicanti gli obiettivi approvati e 3 e 4 colonna da compilarsi solo nella successiva fase valutativa per accertare il grado di raggiungimento degli obiettivi (ALLEGATO 1);
- b) le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 2);
- c) le schede di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3).

Si tratta di un momento importante che permette di rendere chiari ai soggetti valutati l'avvio del processo e gli elementi di valutazione.

A loro volta i Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione condividono gli obiettivi con dipendenti del loro settore e curano la consegna dei seguenti documenti:

- le schede degli obiettivi assegnati ai Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione e al personale dipendente (ALLEGATO 1);
- le schede di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3).

Nel corso dell'anno possono essere poste in atto diverse fasi intermedie di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di individuazione di eventuali azioni correttive necessarie al riallineamento, che vengono espletate tramite colloqui individuali tra il Segretario Generale ed i Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione.

Le finalità di queste fasi sono:

di verificare il permanere delle condizioni di scenario assunte in fase di pianificazione degli obiettivi;

di predisporre l'eventuale rimodulazione/ridefinizione degli obiettivi, qualora vengano evidenziate delle criticità.

I colloqui possono essere richiesti dai Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione nel caso in cui riscontrino difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

I Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione sono tenuti a segnalare l'eventuale esistenza di cause oggettive, ostative al conseguimento degli obiettivi affidati, al fine di poter permettere un aggiornamento del piano degli obiettivi e dei relativi target e, in definitiva, delle schede di assegnazione degli obiettivi, originariamente predisposte.

Il Nucleo di Valutazione, qualora ne ravvisi la necessità, può altresì invitare uno o più Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione ad un controllo di fase intermedia.

Entro il primo semestre successivo alla chiusura dell'anno oggetto di valutazione i Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione rendicontano i risultati raggiunti, compilando le schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (ALLEGATO 1 TERZA E QUARTA COLONNA).

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Entro il primo semestre successivo alla chiusura dell'anno oggetto di valutazione il Segretario Generale compila le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 2) che costituiscono il complemento del processo valutativo dei Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione.

Entro il primo semestre successivo alla chiusura dell'anno oggetto di valutazione il Segretario Generale procede alla compilazione al riepilogo della valutazione complessiva, compilando la scheda riassuntiva per erogazione retribuzione di risultato ai Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 4).

Tali risultati vengono raccolti, verificati e sottoposti al Nucleo di Valutazione per l'effettuazione degli adempimenti connessi alla valutazione delle prestazioni dei Funzionari dell'area dell'elevata qualificazione.

Le schede di valutazione dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione - schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione e del personale dipendente (ALLEGATO 1 SOLO TERZA E QUARTA COLONNA) e le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 2) - vengono sottoscritte per presa visione dal Funzionario dell'area e dell'elevata qualificazione che ne può acquisire copia.

Entro il primo semestre successivo alla chiusura dell'anno oggetto di valutazione i Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione completano la valutazione dei dipendenti del proprio settore, compilando le schede di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3) e ne comunicano l'esito ai diretti interessati tramite appositi colloqui.

Entro il primo semestre successivo alla chiusura dell'anno oggetto di valutazione i Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione procedono alla compilazione del riepilogo della valutazione complessiva, compilando la scheda per l'erogazione della quota di risorse decentrate al personale dipendente (ALLEGATO 5).

Le schede di valutazione del personale dipendente - le schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione e del personale dipendente (ALLEGATO 1 SOLO TERZA E QUARTA COLONNA) e le schede di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3)- vengono sottoscritte per presa visione dal dipendente interessato, che ne può acquisire copia .

Sono trasmessi al Responsabile del servizio finanziario per la successiva liquidazione:

a) Le schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione e del personale dipendente (ALLEGATO 1 SOLO TERZA E QUARTA COLONNA);

b) le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 2);

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- c) le schede di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3);
- d) le schede riassuntive per erogazione retribuzione di risultato ai Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 4);
- e) le schede riassuntive per l'erogazione della quota di risorse decentrate al personale dipendente (ALLEGATO 5);
- f) il verbale del nucleo di valutazione vengono trasmessi al Responsabile del servizio finanziario per la successiva liquidazione.

### **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI FUNZIONARI DELL'AREA E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

La metodologia di valutazione dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione differisce da quella del personale dipendente per il seguente motivo:

I Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione sono retribuiti con il salario accessorio "retribuzione di risultato; "la retribuzione di risultato è una percentuale sulla retribuzione di posizione (articolo 17 del Contatto Nazionale di categoria triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022);

Il personale dipendente è retribuito con una quota del fondo risorse decentrate che viene suddiviso tra tutto il personale non incaricato di funzioni di elevata qualificazione (EQ) ed alla ripartizione del fondo risorse decentrate non partecipano i Funzionari di elevata qualificazione.

Il sistema di valutazione delle prestazioni dei Funzionari di elevata qualificazione consiste nell'utilizzo combinato di una logica di definizione degli obiettivi con una logica di individuazione di capacità e comportamenti che il Comune di Paullo richiede.

La scheda riassuntiva del processo valutativo per le prestazioni dei Funzionari di elevata qualificazione prevede che la valutazione sia strutturata su una scala di massimo 100 punti articolata nelle seguenti componenti:

- a) valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e b) valutazione dei comportamenti organizzativi.

### **A-VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI.**

In questo ambito la focalizzazione della valutazione è sul "*Che cosa è stato fatto*".

Per obiettivo si intende "un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di lavoro".

La componente considera i risultati raggiunti dai Funzionari dell'area di elevata qualificazione, in riferimento ad obiettivi definiti ad inizio anno.

Questa componente, che può essere valutata al massimo 60 punti, è il risultato della percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, come rilevato dalla rendicontazione effettuata al termine del periodo.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Nel caso cui vengano definiti più obiettivi, a ciascuno di essi viene assegnata una percentuale di incidenza ai fini del calcolo del raggiungimento dei risultati ed il risultato finale, non superiore a 60 punti, scaturisce dalla somma delle percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo .

Per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati il Nucleo di valutazione assume i risultati rendicontati.

La valutazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi assegnati risulta dalle schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione e del personale dipendente (ALLEGATO 1 SOLO TERZA E QUARTA COLONNA).

### **B – VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO.**

In questo ambito la valutazione si focalizza sul “Come è stato fatto”, valorizzando capacità e qualità organizzative e manageriali che IL COMUNE DI PAULLO ritiene positive.

Questa componente, che può essere valutata al massimo 40 punti, è racchiusa nella scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari dell'area e dell'elevata qualificazione (ALLEGATO 2). Il punteggio ottenuto dalla somma delle componenti: “A-Valutazione del raggiungimento degli obiettivi”, (max 60 punti) + “B-Valutazione dei comportamenti organizzativi (max 40 punti); costituisce la valutazione complessiva finale di ogni Funzionario dell'elevata qualificazione .

La valutazione finale di ogni Funzionario dell'area e dell'elevata qualificazione determina la percentuale di retribuzione di risultato come evidenziato dalla seguente tabella:

Punteggio in centesimi	% di retribuzione di risultato
Fino a 49	0%
50-59	20%
60-79	60%
80-95	90%
96-100	100%

### **METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI**

Il procedimento per erogazione salario accessorio – fondo produttività – ai dipendenti comunali si sviluppa per fasi che conducono alla definizione di una quota massima di salario accessorio attribuibile a ciascun dipendente.

#### **FASE 1 SUDDIVISIONE FONDO PER CIASCUN SETTORE**

L'importo complessivo del fondo viene ripartito per ciascun settore in base ai seguenti parametri:

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

una prima quota del 50 % viene ripartita in base al numero dei dipendenti assegnati al settore secondo la seguente formula

**formula**

$$\frac{50\% \text{ fondo della produttività} \times \text{numero dipendenti del settore}}{\text{numero complessivo dei dipendenti}}$$

una seconda quota del 50 % viene ripartita in base al numero dei servizi del settore secondo la seguente formula

**formula**

$$\frac{50\% \text{ fondo della produttività} \times \text{servizi del settore numero}}{\text{complessivo dei servizi di tutti i settori}}$$

### ESEMPIO

Un Comune è suddiviso in tre settori - Settore finanziario, Settore tecnico e Settore amministrativo.

Il Settore finanziario ha 2 dipendenti dell'Area degli Istruttori e 2 servizi;

Il Settore tecnico ha 3 dipendenti, di cui uno dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, uno dell'Area degli Istruttori ed uno dell'Area degli operatori esperti e 4 servizi;

Il Settore amministrativo ha 2 dipendenti, di cui uno dell'Area degli operatori esperti ed uno dell'area degli Istruttori e 3 servizi;

Il fondo è pari a 13.000,00 euro;

Il numero complessivo dei dipendenti è pari 7;

Il numero complessivo dei servizi è pari 9;

Il 50% del fondo è pari a 6,500 euro

Si calcola la quota di fondo assegnata a ciascun settore secondo il procedimento di seguito riportato:

1) settore finanziario – calcolo quota 50% in base al numero dei dipendenti

$$\frac{\text{quota } 50\% \text{ fondo} - 6.500,00 \text{ euro} \times \text{X numero dipendenti del settore}}{2}$$

numero complessivo dei dipendenti 7

**risultato 1.857,14 euro**

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

settore finanziario – calcolo quota 50% in base al numero dei servizi

quota 50 % fondo - 6.500,00 euro - X numero servizi del settore 2

---

numero complessivo dei servizi di tutti i settori 9

**risultato 1.444,44 euro**

totale budget settore finanziario 1.857,14 euro + 1.444,44 euro = **3.301,58 euro**

2) settore tecnico – calcolo quota 50% in base al numero dei dipendenti

quota 50 % fondo - 6.500,00 euro - X numero dipendenti del settore 3

---

numero complessivo dei dipendenti 7

**risultato 2.785,71 euro**

settore tecnico – calcolo quota 50% in base al numero dei servizi

quota 50 % fondo - 6.500,00 euro - X numero servizi del settore 4

---

numero complessivo dei servizi di tutti i settori 9

**risultato 2.888,88 euro**

totale budget settore tecnico euro 2.785,71 + 2.888,88 euro = **5.674,59 euro**

3) settore amministrativo – calcolo quota 50% in base al numero dei dipendenti

quota 50 % fondo - 6.500,00 euro - X numero dipendenti del settore 2

---

numero complessivo dei dipendenti 7

**risultato 1.857,14 euro**

servizio amministrativo – calcolo quota 50% in base al numero dei servizi

quota 50 % fondo - 6.500,00 euro - X numero servizi del settore 3

---

numero complessivo dei servizi di tutti i settori 9

**risultato 2.166,66 euro**

totale budget settore amministrativo euro 1.857,14 + 2.166,66 euro = **4.023,80 euro**

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

TOTALE 3.301,58 euro + 5.674,59 euro+ 4.023,80euro = 12.999.97 euro arrotondato ad 13.000,00 euro

**FASE 2 DEFINIZIONE QUOTA MASSIMA ASSEGNABILE PER AREA PRESENTE NEL SINGOLO SETTORE COSI' RICLASSIFICATE:**

**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CATEGORIA B1 E B3;**

**AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CATEGORIA C ;**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE – EX CATEGORIA D**

L' importo definito per ogni settore, come meglio specificato nella fase 1, deve essere ripartito, fissando la quota massima attribuibile ad ogni dipendente del settore in rapporto alla categoria posseduta.

L'area posseduta viene differenziata ad un moltiplicatore di seguito riportato:

AREA DEGLI OPERATORI	c.m. 1.00
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	c.m. 1.10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	c.m. 1.20
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	c.m. 1.30

### ESEMPIO

#### Budget di settore

Settore finanziario 3.301,58 euro

Settore tecnico 5.674,59 euro

Settore amministrativo 4.023,80 euro

#### Dipendenti di ogni settore distinti per Area

Il Settore finanziario ha 2 dipendenti dell'Area degli Istruttori;

Il Settore tecnico ha 3 dipendenti, di cui uno dell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, uno dell'Area degli Istruttori ed uno dell'Area degli Operatori esperti;

Il Settore amministrativo ha 2 dipendenti, di cui uno dell'Area degli Operatori esperti ed uno dell'Area degli Istruttori;

#### Procedimento di individuazione della quota massima per Area

##### Settore finanziario

Il budget di settore ammonta ad 3.301,58 euro;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo 1, 20 per 2 dipendenti dell'Area degli Istruttori.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione – 1,20 – per il numero dei dipendenti dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1,20 \times 2 = 2,40$

Si divide il budget di settore per la somma del coefficiente di moltiplicazione, per cui abbiamo  $3.301,58 \text{ euro} : 2,40 = 1.375,65 \text{ euro}$ .

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1.375,65 \text{ euro} \times 1,20 = 1.650,78 \text{ euro}$  (quota massima assegnabile al dipendente dell'Area degli Istruttori);

Si moltiplicano la quota individuale massima assegnabile per il numero dei dipendenti della stessa Area riscontrando che il risultato è uguale all'importo del budget, per cui abbiamo  $1.650,78 \text{ euro} \times 2 = 3.301,56 \text{ euro}$  che viene arrotondato ad  $3.301,58 \text{ euro}$ .

### Settore tecnico

Il budget di settore ammonta ad  $5.674,59 \text{ euro}$ ;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo  $1,30$  per  $1$  dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo  $1,20$  per  $1$  dipendente dell'Area degli Istruttori;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo  $1,10$  per  $1$  dipendente dell'Area degli Operatori esperti;

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione –  $1,30$  – per il numero dei dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione), per cui abbiamo  $1,30 \times 1 = 1,30$

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione –  $1,20$  – per il numero dei dipendenti dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1,20 \times 1 = 1,20$

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione –  $1,10$  – per il numero dei dipendenti dell'Area degli Operatori esperti, per cui abbiamo  $1,10 \times 1 = 1,10$ ;

Si sommano i coefficienti sopra individuati, per cui abbiamo  $1,30$  (per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione) +  $1,20$  (per i dipendenti dell'Area degli Istruttori) +  $1,10$  (per i dipendenti dell'Area degli Operatori esperti) =  $3,60$ .

Si divide il budget di settore per la somma dei coefficienti di moltiplicazione, per cui abbiamo  $5.674,59 \text{ euro} : 3,60 = 1.576,27 \text{ euro}$ .

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per il coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, per cui abbiamo  $1.576,27 \text{ euro} \times 1,30 = 2.049,15 \text{ euro}$ ;

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1.576,27 \text{ euro} \times 1,20 = 1.891,52 \text{ euro}$ ;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area degli Operatori esperti, per cui abbiamo  $1.576,27 \text{ euro} \times 1,10 = 1.733,90 \text{ euro}$ ;

Si sommano le quote individuali massime assegnabili per ciascuna Area, tenendo conto del numero per ciascuna di essa e riscontrando che il risultato è uguale all'importo del budget, per cui abbiamo:

2.049,15 euro 1 dipendente dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;  
1.891,52 euro 1 dipendente dell'Area degli Istruttori;  
1.733,90 euro 1 dipendente dell'Area degli Operatori esperti.

totale 5.674,57 euro viene arrotondato ad 5.674,59 euro.

### Settore amministrativo

Il budget di settore ammonta ad 4.023,80 euro;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo 1,20 per 1 dipendente dell'Area degli Istruttori;

Si individua il moltiplicatore per i dipendenti del settore, per cui abbiamo 1,10 per 1 dipendente dell'Area degli Operatori esperti;

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione – 1,20 – per il numero dei dipendenti – dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1,20 \times 1 = 1,20$

Si moltiplica il coefficiente di moltiplicazione – 1,10 – per il numero dei dipendenti dell'Area degli Operatori esperti, per cui abbiamo  $1,10 \times 1 = 1,10$

Si sommano i coefficienti sopra individuati, per cui abbiamo  $1,20$  (dipendenti dell'Area degli Istruttori) +  $1,10$  (dipendenti dell'Area degli Operatori esperti) =  $2,30$

Si divide il budget di settore per la somma del coefficiente di moltiplicazione, per cui abbiamo  $4.023,80 \text{ euro} : 2,30 = 1.749,47 \text{ euro}$

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area degli Istruttori, per cui abbiamo  $1.749,47 \text{ euro} \times 1,20 = 2.099,36 \text{ euro}$ ;

Si moltiplica il risultato della divisione indicata in precedenza per coefficiente di moltiplicazione, ottenendo la quota assegnabile al dipendente dell'Area degli Operatori esperti, per cui abbiamo  $1.749,47 \text{ euro} \times 1,10 = 1.924,42 \text{ euro}$ ;

Si sommano le quote individuali massime assegnabili per ciascuna Area, tenendo conto del numero per ciascuna di essa e riscontrando che il risultato è uguale all'importo del budget, per cui abbiamo

2.099,36 euro 1 dipendente dell'Area degli istruttori  
1.924,42 euro 1 dipendente dell'Area degli Operatori esperti

---

totale 4.023,78 euro viene arrotondato ad 4.023,80 euro

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### FASE 3 INDIVIDUAZIONE DELLE COMPONENTI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON INCARICATO DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE)

Le componenti del processo di valutazione sono individuate nei seguenti parametri:  
70 punti in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza;  
30 punti in base alla valutazione dei comportamenti.  
Il dipendente titolare di incarico di elevata qualificazione stila:

-la scheda di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei titolari di incarichi di elevata qualificazione e del personale dipendente (allegato 1 solo terza e quarta colonna) e precisamente indica per ciascun dipendente la percentuale di raggiungimento;

la scheda di valutazione dei comportamenti del singolo dipendente (allegato 3);

Nel caso in cui a seguito delle valutazioni il dipendente non consegua la quota massima attribuibile come conteggiata nella fase 2, le economie conseguenti saranno riversate sul fondo risorse decentrate dell'esercizio successivo.

### ESEMPIO

Un dipendente del settore amministrativo dell'Area degli Istruttori è assegnatario della quota massima di 2.099,36 euro.

Il titolare di incarico di elevata qualificazione ha rassegnato le seguenti valutazioni:  
80% per il grado di raggiungimento degli obiettivi;  
90% per la valutazione dei comportamenti organizzativi che in base alla scheda n. 3 dà un punteggio di 27/30 (90% di 30 è pari a 27/30)  
Si sviluppa la proporzione per la definizione del salario accessorio da erogare.

### Proporzione per definire il punteggio in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi.

Punteggio massimo ottenibile come da componente sopra citata (70 punti).

70 punti (punteggio massimo disponibile) X 80% (grado di raggiungimento degli obiettivi riportati nell'esempio). = 56 Punteggio ottenuto

Si somma il punteggio ottenuto per il grado di raggiungimento degli obiettivi pari a 56 con il punteggio ottenuto per la valutazione dei comportamenti organizzativi pari a 27.

56+27 = 83

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### FASE 4 RACCORDO TRA PROCESSO DI VALUTAZIONE E SISTEMA RETRIBUTIVO

Il punteggio ottenuto dalla somma delle componenti: -Valutazione del raggiungimento degli obiettivi", (max 70 punti) + Valutazione dei comportamenti (max 30 punti), costituisce la valutazione complessiva finale di ogni dipendente.

La valutazione finale delle prestazioni di ogni dipendente determina la percentuale di quota massima attribuibile del fondo salario accessorio, come definita nella fase 2 e precisata nell'esempio suindicato secondo la tabella di seguito riportata:

Punteggio in centesimi	% della quota massima attribuibile conteggiata nella fase 2
Fino a 49	0%
50-59	20%
60-79	60%
80-95	90%
96-100	100%

Il punteggio ottenuto pari a 83 (vedi esempio fase 3) determina una quota di salario accessorio pari al 90% in quanto il punteggio ottenuto di 83 rientra nella fascia 80-95.

In base all'esempio fatto si determina il salario accessorio da percepire:

$$2.099,36 \text{ euro} \times 90\% = \text{euro } 1.889,42$$

### RICHIESTA DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE

Il valutato può chiedere il riesame della valutazione effettuata dal proprio valutatore, chiedendo un colloquio nel quale è tenuto a segnalare o a produrre la documentazione relativa a fatti o circostanze di cui il valutatore non era a conoscenza o dei quali non ha tenuto conto per mero errore materiale.

Per i titolari di incarichi di elevata qualificazione il colloquio di riesame viene condotto dal Segretario Generale con o senza la presenza Nucleo di Valutazione.

Per i dipendenti non titolari di incarichi di elevata qualificazione il colloquio di riesame viene condotto dai titolari di incarichi di elevata qualificazione.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### ALLEGATI

Scheda degli obiettivi assegnati ai titolari di elevata qualificazione e al personale dipendente che sono composta da 4 colonne – 1 e 2 colonna indicanti gli obiettivi approvati e 3 e 4 colonna da compilarsi solo nella successiva fase valutativa per accertare il grado di raggiungimento degli obiettivi (ALLEGATO 1);

Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi dei Funzionari di elevata qualificazione (ALLEGATO 2);

Scheda di valutazione dei comportamenti del personale dipendente (ALLEGATO 3);

Scheda riassuntiva per erogazione retribuzione di risultato ai Funzionari di elevata qualificazione (ALLEGATO 4);

Scheda riassuntiva per l'erogazione della quota di risorse decentrate al personale dipendente (ALLEGATO 5);

### 2.2 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza:

La sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza è articolata come segue:

#### Articolo 1 - OGGETTO E FINALITÀ

1. La presente sezione individua le misure organizzativo – funzionali, volte a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune.
2. La sezione risponde alle seguenti esigenze:
  - a) individuare le attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
  - b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lett. a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
  - c) prevedere obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;
  - d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
  - e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione comunale ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

### Articolo 2 - AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

1. I destinatari ovvero i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono i seguenti:
  - a) amministratori;
  - b) dipendenti;
  - c) concessionari ed incaricati di pubblici servizi ed i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1-ter, della L. 241/1990.
2. Tutti i dipendenti dell'ente, all'atto dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza annuale, sono a conoscere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Paullo.

---

### Articolo 3 - IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Il Vicesegretario Comunale, ai sensi dell'articolo 1, comma 7°, della L. 190/2012 e dell'articolo 43, comma 1°, del d.lgs. n. 33/2013, assolve anche alle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza del Comune.
2. Al, Vicesegretario Comunale quale Responsabile della prevenzione della corruzione, competono le seguenti attività/funzioni:
  - a) elaborare la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti;
  - b) verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
  - c) verificare, d'intesa con i Funzionari di elevata qualificazione, l'attuazione dell'eventuale rotazione degli incarichi, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
  - d) definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;
3. Il, Vicesegretario Comunale svolge, inoltre, le funzioni di Responsabile per la trasparenza, così come successivamente definite.
4. Il Responsabile, per l'attuazione dei compiti di spettanza, si avvale del supporto di tutti i dipendenti e, in particolare dei Responsabili di servizio. Il Responsabile, con proprio provvedimento, può attribuire ai dipendenti responsabilità istruttorie e procedimentali.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

5. Il Responsabile può individuare, per ciascun settore amministrativo in cui si articola l'organizzazione dell'ente, un referente. I referenti coincidono, di norma, con i Responsabili di Servizio. I referenti, direttamente o tramite loro incaricato, curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione dell'ente e sono responsabili della corretta esecuzione degli adempimenti ivi previsti.

### Articolo 4 - PROCEDURE DI FORMAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO

1. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 viene approvato in base alla normativa precedentemente richiamata

### Articolo 5 - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO.

1. Costituiscono attività a maggior rischio di corruzione, quelle che implicano:
  - A. l'affidamento di pubblici appalti e concessioni;
  - B. la Pianificazione Urbanistica ed Edilizia privata
  - C. le procedure di assunzione e/o di utilizzo di personale; progressioni in carriera; conferimenti di incarichi e consulenze;
  - D. la Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, benefici e vantaggi economici, di qualunque genere, da parte dell'ente, anche mediati a persone ed enti pubblici e privati;
  - E. il Rilascio di concessioni o autorizzazioni ed atti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari.
2. Attività Altre Aree: - Attività Area Amministrativa; Attività area alla persona- Attività Area Commercio; - Attività Area Finanziaria-Tributi ed Area Polizia Locale;
3. Il processo di gestione del rischio comprende le seguenti fasi:
  - a) **Analisi del contesto** (esterno ed interno; mappatura dei processi);
  - b) **Valutazione del rischio** (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
  - c) **Trattamento del rischio** (identificazione e programmazione delle misure);
  - d) **Monitoraggio e riesame.**
4. Individuate le aree a rischio, si è proceduto ad effettuare un'**analisi del contesto** esterno ed interno, con conseguente mappatura dei processi decisionali. In sede di analisi del contesto esterno, sono state esaminate le "*caratteristiche ambientali*", nell'ambito delle quali l'amministrazione opera (gruppi di interesse, associazioni, comitati, etc.).

In sede di analisi del contesto interno, si è avuto riguardo agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

In particolare, sono stati considerati i seguenti elementi:

- organi di indirizzo;
- struttura organizzativa, ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie dell'Ente;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica;
- sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali);
- relazioni interne ed esterne.

Lo strumento principe di analisi del contesto interno è costituito dalla mappatura dei processi, di cui all'allegato espressamente dedicato.

5. L'identificazione del rischio (rientrante nella fase generale di **valutazione del rischio**) è consistita nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione", quale concetto inteso nella più ampia accezione della legge n. 190/2012, oltre che avanzata dall'ANAC. I rischi sono stati identificati: - tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca; - valutando gli eventuali progressi procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione; - applicando i seguenti criteri<sup>1</sup>: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.
6. In sede di analisi del rischio si è proceduto ad una rinnovata valutazione, sulla base di un nuovo SISTEMA, i cui profili essenziali di disciplina sono i seguenti:
  - a) Per la valutazione, la misurazione ed il trattamento del rischio, è stata condotta un'analisi di tipo qualitativo, fondata su indicatori di rischio, pesatura degli indicatori ed individuazione del livello di rischio.
  - b) In sede di analisi e ponderazione del rischio, si è tenuto conto degli indicatori di rischio (*key risk indicators*) e dei valori di misurazione del livello di esposizione al rischio.
  - c) **Gli indicatori di rischio** prescelti sono i seguenti:
    - Grado di discrezionalità delle decisioni da assumere: Si tiene conto e si misura il livello di discrezionalità del processo e della decisione da assumere, sulla base della considerazione che maggiore discrezionalità implica maggiore esposizione al rischio corruttivo.
    - Rilevanza esterna: Si tiene conto e si misura il livello di "rilevanza esterna" del processo e della decisione da assumere, cioè la presenza di interessi e di possibili benefici, anche economici, per i destinatari della decisione medesima. Al crescere di tale "rilevanza esterna" aumenta l'esposizione al rischio corruttivo.
    - Complessità del processo: Si tiene conto e si misura il livello di complessità del processo decisionale sotto un duplice profilo: - complessità intrinseca

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

dell'attività; - possibile coinvolgimento di più amministrazioni. All'aumentare di tali elementi, si accresce l'esposizione al rischio corruttivo.

- Opacità del processo decisionale: Si tiene conto e si misura il livello di scarsa trasparenza del processo, anche in ragione, talvolta, del forte grado di discrezionalità insito nel medesimo. All'aumentare dell'opacità, si accresce l'esposizione al rischio corruttivo.

d) **Pesatura degli indicatori.** Gli illustrati indicatori di rischio vengo "ponderati e pesati" sulla base dei seguenti valori:

- Punteggio 0: assenza di esposizione al rischio.
- Punteggio 1: presenza di esposizione al rischio.
- Punteggio 2: presenza di esposizione ad un rischio moderato.
- Punteggio 3: presenza di esposizione ad un rischio rilevante.
- Punteggio 4: presenza di esposizione ad un rischio notevole.
- Punteggio 5: presenza di esposizione ad un rischio grave.

e) La pesatura degli indicatori, in relazione a ciascun singolo processo mappato, segnala il "**livello di rischio**", il quale evidenzia ed impone l'adozione di peculiari misure. A fronte del punteggio massimo di 20 (derivante dalla sommatoria dei punteggi massimi dei n. 4 indicatori di rischio tenuto conto della pesatura attribuita), sono stati considerati come processi presentanti "reali eventi rischiosi implicanti fenomeni corruttivi" quelli aventi un **punteggio complessivo almeno pari a 13**. Per tali fattispecie (di processi), è stato espressamente indicato il rischio rilevato oltre l'individuazione della misura (trattamento del rischio).

Valori Livelli di rischio (intervalli)	Classificazione del rischio
0	nullo
Da 1 a 6	scarso
Da 7 a 12	moderato
Da 13 a 15	rilevante
Da 16 a 18	elevato
Da 19 a 20	grave e critico

f) In relazione ai processi riportanti un punteggio pari o superiore a 13 (soglia critica), sono state individuate **specifiche misure di trattamento del rischio**. Al riguardo, si ricorda che: "Le misure di prevenzione hanno un contenuto organizzativo. Con esse vengono adottati interventi che toccano l'amministrazione nel suo complesso, ovvero singoli settori (la riorganizzazione di un intero settore di uffici, con redistribuzione delle competenze), ovvero singoli processi/procedimenti tesi a ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione nel senso ampio prima indicato. Sono misure che riguardano tanto l'imparzialità oggettiva (volte ad assicurare le condizioni organizzative che consentono scelte imparziali) quanto l'imparzialità soggettiva del

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

funzionario (per ridurre i casi di ascolto privilegiato di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale). Se non si cura l'imparzialità fin dall'organizzazione, l'attività amministrativa o comunque lo svolgimento di attività di pubblico interesse, pur legittimi dal punto di vista formale, possono essere il frutto *di una pressione corruttiva*" (ANAC, Determinazione n. 12/2015).

- g) Monitoraggio e riesame: Si articolano nei seguenti atti:  
Comunicazione di tutti i Responsabili ed i dipendenti aventi funzioni istruttorie.

Nell'allegato "Mappatura processi 2023-2025", sono stati identificati e "mappati" i processi decisionali di competenza dell'Ente, individuando quelli "a rischio" (in quanto aventi un valore finale almeno pari ad 13). Per tali fattispecie, è stato espressamente indicato il rischio rilevato, oltre l'individuazione della misura (trattamento del rischio).

### Articolo 6 - TRATTAMENTO DEL RISCHIO

1. Il processo di "*gestione del rischio*" procede poi con il "*trattamento*" del rischio.
2. Il trattamento del rischio consiste nell'identificazione ed individuazione delle misure o meccanismi per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.
3. In aderenza all'articolo 1, comma 9°, della legge n. 190/2012, le misure-meccanismi prevedono le seguenti tipologie di intervento:
  - prevedere, per le attività individuate a rischio meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
  - prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate a rischio, obblighi di informazione nei confronti del responsabile, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
  - definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
  - definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
  - individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

### Articolo 7 - MECCANISMI DI FORMAZIONE ED ATTUAZIONE DELLE DECISIONI - MISURE ANTICORRUZIONE

1. In relazione alle attività come indicate all'articolo 5 (Attività a maggior rischio di corruzione + Attività altre Aree), sulla base dei rischi individuati (mappatura dei processi e dei rischi) si stabiliscono i seguenti meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione ("*misure anticorruzione*"):

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### A. Meccanismi-Misure Generali:

#### a) Meccanismi di formazione:

- partecipazione a specifici e settoriali corsi di formazione;
- effettuazione di conferenze di servizi interne (fra i Responsabili di Servizio ed il Segretario Comunale), finalizzate ad esaminare le principali problematiche delle procedure in corso e le novità normative;

#### b) Meccanismi di attuazione e controllo (regole comportamentali dei responsabili, decisori ed istruttori):

- Ciascun responsabile di Settore, di procedimento amministrativo e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, nell'istruttoria e nella definizione delle istanze presentate, dovrà rigorosamente rispettare l'ordine cronologico, fatti salvi i casi di urgenza, che devono essere espressamente dichiarati e motivati. Siffatti casi di urgenza dovranno essere immediatamente comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione.
- Ciascun responsabile di Settore, di procedimento amministrativo e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, nell'istruttoria e nella definizione delle istanze presentate, dovrà rigorosamente rispettare il principio di trasparenza, inteso come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" (art. 1, D.Lgs n. 33/2013, comma così modificato dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016).

### B. Meccanismi-Misure Specifiche: sono analiticamente indicati in sede di mappatura dei processi, in relazione a quei processi che raggiungono la soglia critica di esposizione a probabili fenomeni corruttivi (con indicazione in colore rosso).

## Articolo 8 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE, CHIAMATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E SULL'OSSERVANZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

1. I Responsabili di Servizio ed ogni altro dipendente, nei cui riguardi sia previsto un obbligo informativo o comunicativo in favore del Responsabile della prevenzione della corruzione, devono adempiere tale obbligo senza indugio ed in modo esaustivo.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, ricevuta la comunicazione obbligatoria, entro 20 giorni dovrà esaminare la medesima, con potere di inoltrare sollecitazioni e raccomandazioni al Responsabile-dipendente interessato.

### **Articolo 9 – CONTROLLO DEL RISPETTO DEI TERMINI, PREVISTI DALLA LEGGE O DAI REGOLAMENTI, PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI**

Ciascun responsabile di Servizio, di procedimento amministrativo e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la “gestione” di un procedimento amministrativo, ha l’obbligo di monitorare il rispetto dei tempi di procedimento di propria competenza, e deve intervenire sulle anomalie che alterano il rispetto dei tempi procedurali. Siffatti casi di anomalia dovranno essere immediatamente comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione.

### **Articolo 10 – CONTROLLO DEI RAPPORTI TRA L’AMMINISTRAZIONE ED I SOGGETTI, CHE CON LA STESSA STIPULANO CONTRATTI O CHE SONO INTERESSATI A PROCEDIMENTI DI AUTORIZZAZIONE, CONCESSIONE O EROGAZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE**

1. Ciascun dipendente, destinato all’esercizio delle funzioni indicate, ha l’obbligo di astenersi dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività di qualunque consistenza in procedimenti amministrativi, che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi propri o dei loro parenti e affini fino al quarto grado, o dei loro conviventi. L’obbligo di astensione è assoluto e prescinde da ogni relazione personale in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, fermo restando il dovere del dipendente di segnalare ogni situazione di conflitto al Responsabile della prevenzione della corruzione.
2. Ciascun dipendente, destinato all’esercizio delle funzioni indicate, ha l’obbligo di indicare al Responsabile della prevenzione della corruzione, senza indugio, eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra sé ed i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulano contratti con l’Ente, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.
3. L’operatore economico (libero professionista, lavoratore autonomo, titolare di impresa, etc.), prima di instaurare rapporti di lavoro di qualsivoglia tipo (incarico professionale, appalto di servizi etc.) deve rilasciare specifica dichiarazione, nella quale attestare quanto segue:
  - a) non avere subito sentenza di condanna, passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta formulata ai sensi dell’art. 444 del codice di procedura penale (c.d. patteggiamento), oppure decreto penale irrevocabile di condanna, per qualsiasi reato che incida sulla moralità professionale, o per delitti finanziari ovvero per partecipazione ad un’organizzazione criminale, corruzione, frode, riciclaggio di proventi da attività illecita;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- b) di non aver commesso un errore grave nell'esercizio della propria attività professionale;
- c) di essere in regola con gli obblighi relativi al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, oltre che con gli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse;
- d) di non essersi reso gravemente colpevole di false dichiarazioni;
- e) che non sussistono condizioni di incompatibilità, previste dalla normativa vigente, a contrarre con la Pubblica Amministrazione precedente, né cause ostative a contrarre con la P.A. medesima.

### **Articolo 11 – OBBLIGHI DI TRASPARENZA ULTERIORI RISPETTO A QUELLI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE.**

1. Ciascun responsabile di Settore, di procedimento amministrativo e, in genere, ciascun dipendente, cui è affidata la "gestione" di un procedimento amministrativo, deve assicurare la piena accessibilità, in favore degli interessati, in merito ai provvedimenti – procedimenti amministrativi propri, sullo stato delle procedure, relativi tempi e ufficio competente in ogni singola fase.
2. Il Responsabile del Settore Contratti ed appalti pubblici o chi ne esercita le funzioni in qualunque veste, deve, in particolare:
  - Rendere pubblici presso il sito web del Comune di Paullo, nei procedimenti relativi alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, i seguenti dati: la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate.

### **Articolo 12 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI**

1. Ai sensi dell'articolo 35-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come introdotto dall'articolo 46 della legge n. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione):
  - a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
  - c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.
2. Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

### **Articolo 13 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CONTROLLI INTERNI: SINERGIE**

1. Ai fini del raccordo sinergico e funzionale fra le misure anticorruzione ed in controlli interni, si stabilisce quanto segue:
- a) Le risultanze del controllo interno vanno inviate al Responsabile di Prevenzione della corruzione.
  - b) Il Responsabile, sulla base delle risultanze, potrà adottare le opportune misure e prescrizioni di anticorruzione, anche ai fini dell'aggiornamento del Piano.

### **Articolo 14 – MISURE DI PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI ED INCOMPATIBILITÀ**

1. Ai sensi dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990, così come introdotto dall'articolo 1, comma 41°, della legge n. 190/2012, il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici.
2. I Responsabili del Servizio indirizzano la segnalazione riguardante la propria eventuale posizione di conflitto al Segretario Generale ed al Sindaco.

### **Articolo 15 - PROCEDURA PER RILASCIO AUTORIZZAZIONI INCARICHI DIPENDENTI.**

1. Ai fini dell'esame e dell'eventuale rilascio di autorizzazioni per incarichi, in favore dei dipendenti da parte di soggetti estranei, deve essere osservata la seguente procedura, in aderenza all'art. 53 del D.lgs. 165/2001, oltre che dell'articolo 6 bis della legge 241/1990 e della legge 190/2012:
- a) L'istanza, volta al rilascio dell'autorizzazione, può essere presentata dal dipendente oppure dall'altra amministrazione pubblica interessata o dalla persona giuridica privata.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- b) Ricevuta l'istanza, l'ufficio competente verifica, primariamente l'assenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse oltre che di eventuali situazioni pregiudicanti l'imparzialità dell'esercizio delle funzioni del dipendente interessato. Inoltre, l'ufficio verifica anche la "compatibilità organizzativa", nel senso di accertare se l'accoglimento dell'istanza possa recar pregiudizio all'organizzazione dell'ente, anche alla luce del principio di buon andamento.
- c) In caso di positiva sussistenza dei presupposti di accoglimento dell'istanza (assenza di conflitto di interessi, rispetto del principio di imparzialità, rispetto della compatibilità organizzativa dell'ente), l'ufficio procederà all'emanazione del provvedimento autorizzativo specificando quanto segue: - oggetto dell'incarico; - durata dell'incarico; - compenso; - indicazione della normativa di riferimento; - ragioni dell'autorizzazione –
- d) Il provvedimento autorizzativo verrà inviato all'ufficio finanziario per tutti gli adempimenti, anche comunicativi, di competenza.

### Articolo 16 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

1. Ai sensi del comma 5 lett. b) nonché del comma 10 lett. b), articolo 1 della legge n. 190/2012, il personale impiegato nei settori a rischio deve, ove possibile, essere sottoposto a rotazione periodica.
2. La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.
3. Tale principio generale deve essere contemperato dalla considerazione delle oggettive difficoltà di applicazione in enti di dimensioni medio piccole, specie per figure professionali specializzate. Sussiste, comunque, l'obbligo di rotazione per il personale dipendente che sia incorso in sanzioni disciplinari per violazioni al Codice di comportamento, relative ad illeciti rientranti nell'alveo degli illeciti di corruzione.
4. Ad ogni modo, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, si cercherà, tenuto conto del personale presente e delle effettive dimensioni dell'ente, di adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. Si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.
5. I sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio dovranno garantire continuità e coerenza agli indirizzi già intrapresi, assicurando le necessarie competenze delle strutture.

### Articolo 17 - CODICE DI COMPORTAMENTO

1. A tutto il personale del Comune, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012, come contenuto nel D.P.R. n. 62/2013), approvato dal Comune.

### Articolo 18 – MONITORAGGIO

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

1. Tutti i Responsabili ed i dipendenti, aventi funzioni istruttorie e decisorie devono comunicare, con cadenza semestrale, l'ottemperanza al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025

### Articolo 19 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. La scelta del personale da assegnare ai settori individuati a rischio, deve prioritariamente ricadere su quello appositamente selezionato e formato, sempre nei limiti delle effettive competenze professionali.
2. Il Responsabile della Prevenzione, sentiti i Dirigenti/Responsabili di Servizio, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati.
3. La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria.

### Articolo 20 - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA O RIFERISCE CONDOTTE ILLECITE

1. Ai sensi dell'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come introdotto dall'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012, 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 dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, 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. 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.
2. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

### Articolo 21 – SANZIONI

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della legge n. 190/2012.
2. Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, secondo periodo, della legge n. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

3. La violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

### Articolo 22 – RELAZIONE ANNUALE

1. Entro il 15 dicembre di ogni anno o altro termine previsto dalla legge (o da altra fonte), il Responsabile della prevenzione pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione, recante i risultati dell'attività svolta.

### Articolo 23 - LA TRASPARENZA

1. L'articolo 1 del D.lgs. n 33/2013, rinnovato dal D.lgs. n. 97/2016 prevede: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".
2. La trasparenza realizza una misura di prevenzione della corruzione, in quanto consente il controllo, da parte dei cittadini e degli utenti, di tutto ciò che concerne l'organizzazione dell'ente e lo svolgimento delle attività istituzionali.
3. La trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento della Pubblica amministrazione, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

### Articolo 24 - GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

1. La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Paullo e mediante la trasmissione alla ANAC, ai sensi dell'articolo 1, comma 27 della legge n. 190/2012 delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.
2. Le informazioni pubblicate sul sito devono essere accessibili, complete, integre e comprensibili.
3. I dati devono essere pubblicati in modo da consentire una facile lettura.

### Articolo 25 - L'ACCESSO AL SITO ISTITUZIONALE

1. Chiunque ha diritto di accedere direttamente ed immediatamente al sito istituzionale dell'Ente. Il Comune si impegna a promuovere e valorizzare il sito istituzionale ed a pubblicizzarne, con le forme ritenute più idonee, le modalità di accesso.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

2. Non possono essere disposti filtri ed altre soluzioni tecniche, atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione dedicata alla pubblicazione delle informazioni, dei dati e dei documenti.
3. I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, costituiscono dati di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68, comma 3°, del Dlgs n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale)<sup>2</sup> e sono liberamente riutilizzabili senza ulteriori restrizioni, oltre l'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

### Articolo 26 - ACCESSO CIVICO ED ALTRE TIPOLOGIE

1. A seguito delle modifiche legislative intervenute in tema di accesso (D.Lgs n. 97/2016, che ha modificato l'articolo 5 del D.Lgs n. 33/2013), sussistono le seguenti tre distinte tipologie di accesso:
  - a) "accesso documentale" (ai sensi della legge n. 241/1990), che riguarda gli atti per cui esiste un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso";
  - b) "accesso civico" (ai sensi del Dlgs n. 33/2013, articolo 5, comma 1°), che riguarda gli atti oggetto di obbligo di pubblicazione obbligatoria;
  - c) "accesso generalizzato" (ai sensi del Dlgs n. 33/2013, articolo 5, comma 2°), in virtù del quale, "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5 bis".
2. Resta ferma la disciplina dell'accesso agli atti di gara, come specificamente regolamentata dall'art. 53 del Nuovo codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs 50/2016).
3. Come indicato dall'ANAC (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 - Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013), occorre distinguere fra "eccezioni assolute e relative" all'accesso generalizzato. Precisamente:
  - a) Le *eccezioni assolute*, in presenza delle quali la singola amministrazione è tenuta a negare l'accesso, sono imposte da una norma di legge per "tutelare interessi prioritari e fondamentali" (art. 5-bis, comma 3: segreti di Stato od altri casi previsti dalla legge).
  - b) Le *eccezioni relative*, in presenza delle quali la singola Pa può negare l'accesso valutando caso per caso, si configurano quando è dimostrabile che la diffusione dei dati, documenti e informazioni richiesti potrebbe determinare un "probabile pregiudizio concreto ad alcuni interessi pubblici e privati di particolare rilievo giuridico". Precisamente, l'accesso generalizzato è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela dei seguenti interessi:
    - interessi pubblici inerenti a:
      - a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
      - b) la sicurezza nazionale;
      - c) la difesa e le questioni militari;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.
- interessi privati:
  - a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
  - b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;
  - c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

### **Articolo 27 – TRASPARENZA NELLE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE**

1. Il Comune e tutti i suoi organi operativi, a qualsiasi livello, si conformano ai principi in materia di trasparenza, consacrati nell'articolo 29 del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016).

### **Articolo 28 - LA PUBBLICAZIONE DEI DATI RELATIVI AGLI APPALTI PUBBLICI**

1. Il Comune, in qualità di stazione appaltante, con riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di appalti o concessioni di lavori, forniture e servizi, è in ogni caso tenuto a pubblicare nel proprio sito web istituzionale, in formato digitale standard aperto e secondo le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 32 della legge n. 190/2012, quanto segue: la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'oggetto dell'eventuale delibera a contrarre o provvedimento equivalente; l'importo di aggiudicazione; l'aggiudicatario; l'eventuale base d'asta; la procedura e la modalità di selezione per la scelta del contraente; il numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate; le eventuali modifiche contrattuali; le decisioni di ritiro e il recesso dei contratti.
2. Con specifico riferimento ai contratti di lavori, è richiesta la pubblicazione anche del processo verbale di consegna, del certificato di ultimazione e del conto finale dei lavori (artt. 154, 199 e 200 D.P.R. 207/2010). Le amministrazioni pubbliche devono, altresì, pubblicare la delibera a contrarre o provvedimento equivalente nell'ipotesi di procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando di gara, di cui all'art. 57, comma 6, del Codice dei contratti pubblici.
3. I bilanci, i conti consuntivi ed i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini sono pubblicati nel sito Web istituzionale ai sensi del comma 15, dell'articolo 1 della L.190/2012.

### **Articolo 29 - LA PUBBLICAZIONE DEI DATI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI ADOTTATI DAGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO E DAI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

# **COMUNE DI PAULLO**

Ente con non oltre 50 dipendenti

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025**

Per quanto attiene invece alla restante attività dell'Ente, è obbligatoria la pubblicazione degli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai funzionari di elevata qualificazione secondo le disposizioni, di cui all'articolo 23 del D.lgs. n.33/2013.

### **Articolo 30 - LA PUBBLICAZIONE DEI DATI DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO**

Rispetto all'organizzazione dell'Ente, oltre alle informazioni di base, sul sito devono essere pubblicate anche alcune informazioni che riguardano i componenti degli organi di indirizzo politico.

### **Articolo 31 - LA PUBBLICAZIONE DEI DATI DEI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Per i funzionari di elevata qualificazione e per gli incaricati di collaborazione o consulenza, devono essere pubblicati i seguenti dati: gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi ad incarichi esterni in enti di diritto privato finanziati dalla P.A. o lo svolgimento dell'attività professionale, i compensi.

### **Articolo 32 - LA PUBBLICAZIONE DEGLI ENTI VIGILATI O CONTROLLATI**

1. In relazione agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato controllati o vigilati dall'Ente, nonché delle società di diritto privato partecipate, si terrà conto delle Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (ANAC, Determinazione n. 1.134 del 8/11/2017).
2. In particolare, si osserveranno le misure di pubblicità, previste dall'articolo 22 del D.Lgs n. 33/2013 (punto 4.1 - Linea Guida ANAC).

### **Articolo 33 - LA PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI DI CONCESSIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI A PERSONE FISICHE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI**

1. Il Comune è tenuto a pubblicare, ai sensi e per gli effetti degli articoli 26 e 27 del D.lgs. n. 33/2013 sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", gli elenchi dei beneficiari di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici di importo superiore ai mille euro, recanti le seguenti informazioni:
  - soggetto beneficiario;
  - importo del vantaggio economico corrisposto;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- norma o titolo a base dell'attribuzione;
  - ufficio e funzionario responsabile del relativo procedimento amministrativo;
  - modalità seguita per l'individuazione del beneficiario;
  - il link al progetto selezionato e al curriculum del soggetto interessato.
2. Qualora il beneficiario della sovvenzione, del contributo o del sussidio sia una persona fisica e la ragione dell'attribuzione trova fondamento nello stato di salute ovvero nella condizione di disagio economico sociale dell'interessato, è esclusa la pubblicazione dei dati identificativi (nome e cognome) del beneficiario e le informazioni in possesso della Pubblica amministrazione devono essere pubblicate nel rispetto delle apposite cautele e precauzioni di legge.
  3. Restano fermi gli obblighi di pubblicazione in materia di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati, di cui agli articoli 26 e 27 del D.Lgs n. 33/2013.

### Articolo 34 - DECORRENZA E DURATA DELL'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE

1. I documenti, contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria, sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale e mantenuti aggiornati.
2. I dati, le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla legge.
3. Scaduti i termini di pubblicazioni sono conservati e resi disponibili nella sezione del sito di archivio.

La sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza si completa con la mappatura dei processi (allegato A).

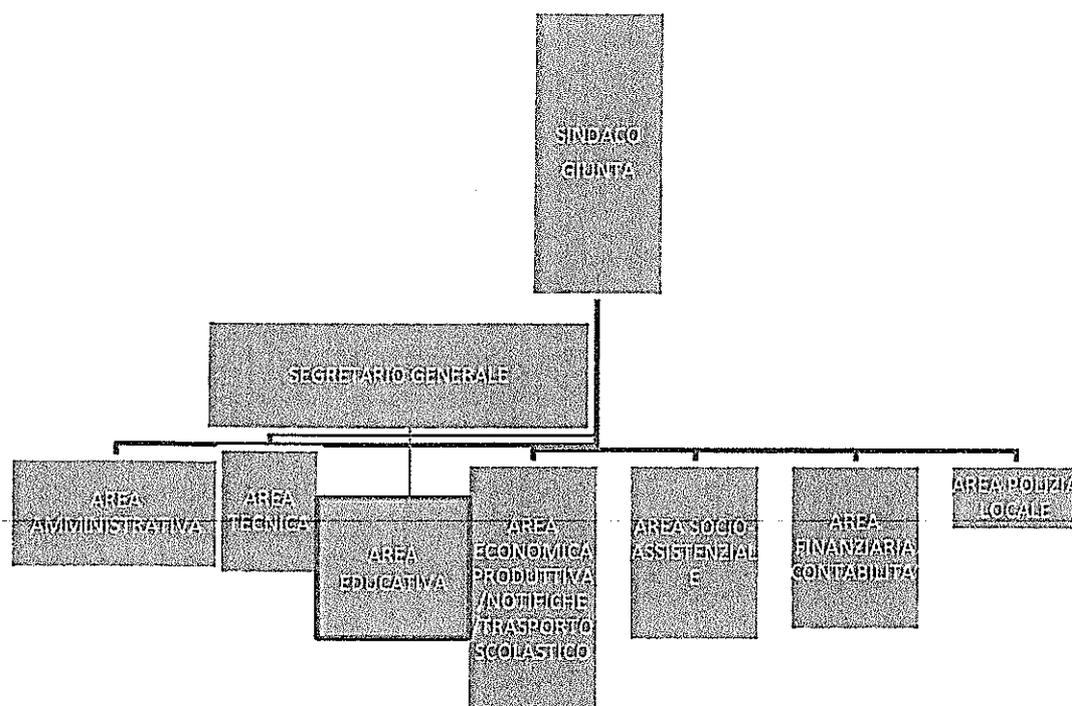
### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

### 3.1. STRUTTURA DELL'ENTE



#### Personale dipendente

La struttura organizzativa del Comune di Paullo è stata definita con la delibera di Giunta Comunale n. 142 del 20/12/2022.

La struttura è ripartita in aree.

Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario di elevata qualificazione .

Il Comune è privo di personale di qualifica dirigenziale, fatta eccezione per il Segretario Comunale

Attualmente la struttura è suddivisa nelle sette Aree seguenti:

**AREA AMMINISTRATIVA** Servizi: 1 organi istituzionali e partecipazione, segreteria, affari generali, contratti e ufficio relazioni al pubblico 2 demografici 3 gestione amministrativa del personale;

**AREA SOCIO- ASSISTENZIALE** - Servizi:1 Servizi Generali alla persona- 2 Servizi Sanitari;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA EDUCATIVA – RICREATIVA - Servizi: 1 Istruzione Biblioteca e Cultura 2 -Tempo Libero e sport;

AREA FINANZIARIA CONTABILITÀ Servizi: 1 Contabilità, Finanze, Controllo di Gestione 2 Gestione Economica del Personale 3 Tributi 4 Economato;

AREA ECONOMICA PRODUTTIVA/NOTIFICHE /TRASPORTO SCOLASTICO- Servizi: 1 - Commercio ed attività produttive, 2 notifiche,3 trasporto scolastico;

AREA TECNICA -Servizi: 1 -Lavori pubblici, Manutenzione e Ecologia -2 Urbanistica, Edilizia privata, Edilizia residenziale Pubblica;

AREA POLIZIA LOCALE: -Servizi: 1 Polizia Amministrativa-2 Polizia Stradale-3 Polizia Urbana 4 Polizia Commerciale 5 Protezione Civile;

ELENCO DELLE AREE	ELENCO DEI RESPONSABILI DI AREA
AREA AMMINISTRATIVA SEGRETARIA DEMOGRAFICI- ELETTORALE	DOSSA VALENTINA CLAUDIA GAROFALO
AREA POLIZIA LOCALE	DOSSA CLAUDIOA FESTARI (IN CONVENZIONE CON L'UNIONE NORD LODIGIANO)
AREA EDUCATIVA-RICREATIVA	DOSSA ROBERTO MARRACCINI
AREA FINANZIARIA -CONTABILITÀ	DOSSA MAURIZIO VIETRI <i>AD INTERIM</i> SEGRETARIO COMUNALE
AREA ECONOMICA PRODUTTIVA /NOTIFICHE/TRASPORTO SCOLASTICO	GIUSEPPE FICHERA
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	DOSSA CRISTINA CALIO'

### DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31/12/2022

AREA AMMINISTRATIVA - Servizio: 1 organi istituzionali e partecipazione, segreteria, affari generali, contratti e ufficio relazioni al pubblico 2 demografici 3 gestione amministrativa del personale

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

	AMMINISTRATIVO SEGRETERIA		VALENTINA CLAUDIA GAROFALO	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO – DEMOGRAFICI	1	1 PAOLA RESCALI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 FRANCA BESOZZI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CLAUDIA ANTONIA SBARBARO	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 SERAFINA ANNUNZIATA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 ODETTE MARAZZINA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 DONATELLA LODI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 SILVIA TOLOTTI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 ADRIANA LO GIUDICE	0
B1	COLLABORATORE OPERATIVO	1	1 CARMELA MAISTO	0
<b>TOTALI</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

AREA SOCIO- ASSISTENZIALE - Servizi: 1 Servizi Generali alla persona 2 Servizi Sanitari

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO – ASSISTENZIALE	1	1 CRISTINA CALIO'	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

			RAFFAELLA SGURA	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CRISTINA ROSELLI	0
B1	COLLABORATORE	1	1 MONICA MUSSI	0
TOTALE		4	4	0

AREA EDUCATIVA – RICREATIVA - Servizi: 1 Istruzione Biblioteca e Cultura 2 Tempo Libero e sport

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO CULTURALE	1	1 ROBERTO MARRACCINI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SOCIO CULTURALE	1	1 DANIELA BONIZZONI	0
TOTALE		2	2	0

AREA FINANZIARIA CONTABILITA' - Servizi: 1 Contabilità, Finanze, Controllo di Gestione 2 Gestione Economica del Personale 3 Tributi 4 Economato

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1 MARZIA LOVARELLI	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	1	1 NOEMI CATALANO	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	1	0	1

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 ERIKA MANNAVOLA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 FRANCESCA GRANATA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 CLAUDIA CREMONESI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 DANIELA ALVIANI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 LOREDANA BERSANI	0
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

AREA ECONOMICA PRODUTTIVA / NOTIFICHE/ TRASPORTO SCOLASTICO - Servizi: 1 Commercio ed attività produttive 2 Notifiche 3 Trasporto Scolastico

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1 GIUSEPPE FICHERA	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1 ALESSANDRO MORONI	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO E MESSO NOTIFICATORE	1	1 ALES BAGGI	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO E MESSO NOTIFICATORE	1	1 AUGUSTO BEZZA	0
<b>TOTALE</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA TECNICA - Servizi: 1 Lavori pubblici , Manutenzione e Ecologia 2 Urbanistica , Edilizia privata, e Edilizia residenziale Pubblica .

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1 ANDREA MARZIONI	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1 CINZIA GANINI	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 ANGELO SPINELLI	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 SIMONE PUNITELLO	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 SIMONA BERETTA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 TIZIANA DE LISO	0
B1	OPERAIO PROFESSIONALE	1	0	1
B1	OPERAIO PROFESSIONALE	1	FRANCO PALUMBO	0
B1	AUSILIARIA ADDETTA ALLE PULIZIE	1	1 LORENA PISONI	0
TOTALE		9	8	1

AREA POLIZIA LOCALE - Servizi: 1 Polizia Amministrativa 2 Polizia Stradale 3 Polizia Urbana 4 Polizia Commerciale 5 Protezione Civile

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	COMANDANTE POLIZIA LOCALE	1	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	1	1 GIUSEPPE PANEBIANCO	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 EDOARDA CASTOLDI	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 FLAVIO DONATI	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 ROMINA LA BARBERA	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 MAURIZIO TROTTA	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 FRANCESCO VICECONTI	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 MELANIA ARENA	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	0	1
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

### RIEPILOGO ALLA DATA DI ADOZIONE DELLA PRESENTE DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL PIAO

Categoria	Posti previsti	Posti occupati	Posti vacanti
D	12	10	2
C	23	22	1
B3	6	6	0
B1	5	4	1
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>4</b>

NOTA BENE: il posto di Comandante di polizia locale è sempre vacante, in quanto la convenzione con l'Unione Nord Lodigiano non determina una assunzione e pertanto il posto è da ritenersi vacante

### TABELLA POST PART TIME

I posti part-time sono 10

Categoria	Posti previsti originariamente part-time	Posti previsti a tempo pieno poi coperti part-time	Posti occupati part-time	Posti vacanti part-time
D	0	0	0	0
C	0	7	7	0
B3	1	0	1	0
B1	1	1	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

I posti originariamente a tempo pieno e poi coperti part-time si riferiscono

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

I posti originariamente a tempo pieno e poi coperti part-time si riferiscono

Categoria C:

Franca Besozzi part- time al 77,78%;  
Odette Marazzina part- time al 77,78%;  
Lodi Donatella part- time al 50, %;  
Roselli Cristina part- time al 50 %;  
Granata Francesca part- time al 77,78%;  
Beretta Simona part- time al 77,78%;  
De Liso Tiziana part- time al 77,78%

Categoria B1:

Pisoni Lorena part- time al 69,35 %

I posti originariamente part-time e poi coperti part-time si riferiscono

Categoria B3:

Moroni Alessandro part- time al 52,78 %;

Categoria B1:

Maisto Carmela part- time al 83,34 %;

### DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DI ADOZIONE DEL PIAO 2023/2025 RIPORTANTE L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE FINO AL 31.03.2023

AREA AMMINISTRATIVA - Servizio: 1 organi istituzionali e partecipazione, segreteria, affari generali, contratti e ufficio relazioni al pubblico 2 demografici 3 gestione amministrativa del personale

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO SEGRETERIA	1	1 VALENTINA CLAUDIA GAROFALO	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICI	1	1 PAOLA RESCALI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 FRANCA BESOZZI	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CLAUDIA ANTONIA SBARBARO	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 SERAFINA ANNUNZIATA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 ODETTE MARAZZINA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 DONATELLA LODI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 SILVIA TOLOTTI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 ADRIANA LO GIUDICE	0
B1	COLLABORATORE OPERATIVO	1	1 CARMELA MAISTO	0
TOTALI		10	10	0

AREA SOCIO- ASSISTENZIALE - Servizi: 1 Servizi Generali alla persona 2 Servizi Sanitari

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO – ASSISTENZIALE	1	1 CRISTINA CALIO'	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 RAFFAELLA SGURA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CRISTINA ROSELLI	0
B1	COLLABORATORE	1	1 MONICA MUSSI	0
TOTALE		4	4	0

AREA EDUCATIVA – RICREATIVA - Servizi: 1 Istruzione Biblioteca e Cultura 2 Tempo Libero e sport

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO CULTURALE	1	1 ROBERTO MARRACCINI	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SOCIO CULTURALE	1	1 DANIELA BONIZZONI	0
TOTALE		2	2	0

AREA FINANZIARIA CONTABILITA' - Servizi: 1 Contabilità, Finanze, Controllo di Gestione 2 Gestione Economica del Personale 3 Tributi 4 Economato

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1 MARZIA LOVARELLI	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	1	1 NOEMI CATALANO	0
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	1	0	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 ERIKA MANNAVOLA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 FRANCESCA GRANATA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 CLAUDIA CREMONESI	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 DANIELA ALVIANI	0
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1 LOREDANA BERSANI	0
TOTALE		8	7	1

AREA ECONOMICA PRODUTTIVA / NOTIFICHE/ TRASPORTO SCOLASTICO - Servizi: 1 Commercio ed attività produttive 2 Notifiche 3 Trasporto Scolastico

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1 GIUSEPPE FICHERA	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1 ALESSANDRO MORONI	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO E MESSO NOTIFICATORE	1	1 ALES BAGGI	0
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE ADDETTO AL TRASPORTO SCOLASTICO E MESSO NOTIFICATORE	1	1 AUGUSTO BEZZA	0
TOTALE		4	4	0

AREA TECNICA - Servizi: 1 Lavori pubblici , Manutenzione e Ecologia 2 Urbanistica , Edilizia privata, e Edilizia residenziale Pubblica .

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1 ANDREA MARZIONI	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1 CINZIA GANINI	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 ANGELO SPINELLI	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 SIMONE PUNITELLO	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 SIMONA BERETTA	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 TIZIANA DE LISO	0
B1	OPERAIO PROFESSIONALE	1	0	1
B1	OPERAIO PROFESSIONALE	1	FRANCO PALUMBO	0
B1	AUSILIARIA ADDETTA ALLE PULIZIE	1	1 LORENA PISONI	0
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

AREA POLIZIA LOCALE - Servizi: 1 Polizia Amministrativa 2 Polizia Stradale 3 Polizia Urbana 4 Polizia Commerciale 5 Protezione Civile

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
D	COMANDANTE POLIZIA LOCALE	1	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	1	1 GIUSEPPE PANEBIANCO	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 EDOARDA CASTOLDI	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 FLAVIO DONATI	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 ROMINA LA BARBERA	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 MAURIZIO TROTTA	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 FRANCESCO VICECONTI	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1 MELANIA ARENA	0
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	0	0	1
TOTALE		9	7	2

### RIEPILOGO ALLA DATA DI ADOZIONE DELLA PRESENTE DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL PIAO

Categoria	Posti previsti	Posti occupati	Posti vacanti
D	12	10	2
C	23	22	1
B3	6	6	0
B1	5	4	1
TOTALE	46	42	4

### TABELLA POST PART TIME

I posti part-time sono 10

Categoria	Posti previsti originariamente part-time	Posti previsti a tempo pieno poi coperti part-time	Posti occupati part-time	Posti vacanti part-time
D	0	0	0	0
C	0	7	7	0
B3	1	0	1	0
B1	1	1	2	0
TOTALE	2	8	10	0

I posti originariamente a tempo pieno e poi coperti part-time si riferiscono

Categoria C:

Franca Besozzi part-time al 77,78%;  
Odette Marazzina part-time al 77,78%;  
Lodi Donatella part-time al 50, %;  
Roselli Cristina part-time al 50 %;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Odette Marazzina part- time al 77,78%;  
Lodi Donatella part- time al 50, %;  
Roselli Cristina part- time al 50 %;  
Granata Francesca part- time al 77,78%;  
Beretta Simona part- time al 77,78%;  
De Liso Tiziana part- time al 77,78%)

### Categoria B1:

Pisoni Lorena part- time al 69,35 %

I posti originariamente part-time e poi coperti part-time si riferiscono

### Categoria B3:

Moroni Alessandro part- time al 52,78 %;

### Categoria B1:

Maisto Carmela part- time al 83,34%;

## DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/04/2023

La presente tabella viene redatta per la trasposizione del personale inquadrato nella categoria B1, B3 C e D nel nuovo sistema di classificazione di cui all' articolo 13 ( Area degli operatori esperti ex B1 e B3 – Area degli istruttori ex C- Area dei funzionari e dell' elevata qualificazione – ex D ) e alla tabella B) del contratto collettivo di categoria sottoscritto in data 16/11/2022 triennio 2019/2021 Il nuovo sistema di classificazione entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL. , ossia il 01/04/2023 , ai sensi articolo dell' 13 del contratto collettivo di categoria sottoscritto in data 16/11/2022 triennio 2019/2021 .

AREA AMMINISTRATIVA - Servizio: 1 organi istituzionali e partecipazione, segreteria , affari generali, contratti e ufficio relazioni al pubblico 2 demografici 3 gestione amministrativa del personale

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	1	1 VALENTINA CLAUDIA GAROFALO	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	1	1 PAOLA RESCALI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 FRANCA BESOZZI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CLAUDIA ANTONIA SBARBARO	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 SERAFINA ANNUNZIATA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 ODETTE MARAZZINA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 DONATELLA LODI	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO	1	1 SILVIA TOLOTTI	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	1	1 ADRIANA LO GIUDICE	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	1	1 CARMELA MAISTO	0
TOTALI		10	10	0

AREA SOCIO- ASSISTENZIALE - Servizi: 1 - Servizi Generali alla persona 2 Servizi Sanitari

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
-----------	--------------------------	----------------	----------------	---------------

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO-ASSISTENZIALI	1	1 CRISTINA CALIO'	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 RAFFAELLA SGURA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 CRISTINA ROSELLI	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	1	1 MONICA MUSSI	0
TOTALE		4	4	0

AREA EDUCATIVA – RICREATIVA - Servizi: 1 Istruzione Biblioteca e Cultura 2 Tempo Libero e sport

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI	1	1 ROBERTO MARRACCINI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1 DANIELA BONIZZONI	0
TOTALE		2	2	0

AREA FINANZIARIA CONTABILITA' - Servizi: 1 Contabilità, Finanze, Controllo di Gestione 2 Gestione Economica del Personale 3 Tributi 4 Economato

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVA CONTABILE	1	1 MARZIA LOVARELLI	0

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVA CONTABILE	1	1 NOEMI CATALANO	0
AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVA CONTABILE	1	0	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1 ERIKA MANNAVOLA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1 FRANCESCA GRANATA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1 CLAUDIA CREMONESI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	1	1 DANIELA ALVIANI	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE PROFESSIONALE CONTABILE	1	1 LOREDANA BERSANI	0
<b>TOTALE</b>		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

AREA ECONOMICA PRODUTTIVA / NOTIFICHE/ TRASPORTO SCOLASTICO - Servizi: 1 Commercio ed attività produttive 2 Notifiche 3 Trasporto Scolastico

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' PRODUTTIVE	1	1 GIUSEPPE FICHERA	0
AREA OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	1	1 ALESSANDRO MORONI	0
AREA OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 ALES BAGGI	0
AREA OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1 AUGUSTO BEZZA	0
<b>TOTALE</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA TECNICA - Servizi: 1 Lavori pubblici , Manutenzione e Ecologia 2 Urbanistica , Edilizia privata, e Edilizia residenziale Pubblica .

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICA	1	1 ANDREA MARZIONI	0
AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICA	1	1 CINZIA GANINI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 ANGELO SPINELLI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 SIMONE PUNITELLO	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	1	1 SIMONA BERETTA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	1	1 TIZIANA DE LISO	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	1	0	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	1	FRANCO PALUMBO	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE DI SERVIZIO DI SUPPORTO	1	1 LORENA PISONI	0
TOTALE		9	8	1

AREA POLIZIA LOCALE - Servizi: 1 Polizia Amministrativa 2 Polizia Stradale 3 Polizia Urbana 4 Polizia Commerciale 5 Protezione Civile

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
AREA DEI FUNZIONARI E	SPECIALISTA IN ATTIVITA' DI VIGILANZA SICUREZZA	1	0	1

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

AREA DEI FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' DI VIGILANZA SICUREZZA	1	1 GIUSEPPE PANEBIANCO	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 EDOARDA CASTOLDI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 FLAVIO DONATI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 ROMINA LA BARBERA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 MAURIZIO TROTTA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 FRANCESCO VICECONTI	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1 MELANIA ARENA	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	0	0	1
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

### RIEPILOGO ALLA DATA DI ADOZIONE DELLA PRESENTE DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL PIAO

Categoria	Posti previsti	Posti occupati	Posti vacanti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	12	10	2
Area degli Istruttori	23	22	1
Area degli operatori esperti	6	6	0
Area degli operatori esperti	5	4	1
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>4</b>

### TABELLA POST PART TIME

I posti part-time sono 10

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

I posti part-time sono 10

Categoria	Posti previsti originariamente part-time	Posti previsti a tempo pieno poi coperti part-time	Posti occupati part-time	Posti vacanti part-time
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0	0
Area degli Istruttori	0	7	7	0
Area degli operatori esperti EX B3	1	0	1	0
Area degli operatori esperti EX B1	1	1	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

I posti originariamente a tempo pieno e poi coperti part-time si riferiscono

### Area degli Istruttori:

Franca Besozzi part-time al 77,78% ;  
Odette Marazzina part-time al 77,78%;  
Lodi Donatella part-time al 50, % ;  
Roselli Cristina part-time al 50 %;  
Granata Francesca part-time al 77,78% ;  
Beretta Simona part-time al 77,78%;  
De Liso Tiziana part-time al 77,78% )

### Area degli operatori :

Pisoni Lorena part-time al 69,35 %

I posti originariamente part-time e poi coperti part-time si riferiscono

### Area degli operatori esperti :

Moroni Alessandro part-time al 52,78% ;

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Area degli operatori esperti :

Maisto Carmela part-time al 83,34 %;

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Paullo ha ritenuto di non procedere, nel corso dell'anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), come peraltro legittimamente previsto dalle norme vigenti, in vista delle modifiche normative contrattuali in via di definizione.

Attualmente, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Paullo viene attuato con accordi individuali e rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

L'Amministrazione comunale perfezionerà l'istituto del lavoro agile nel corso del triennio 2023-2025.

### 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025 prevede l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno delle seguenti figure:

---

#### ANNO 2023

##### AREA POLIZIA LOCALE

N.1 Comandante di Polizia Locale Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo specialista di vigilanza e sicurezza (ex categoria D) - Area Polizia Locale.

La figura di Comandante di Polizia Locale - Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione - profilo specialista di vigilanza e sicurezza (ex categoria D) - Area Polizia Locale, viene assunta a tempo pieno con il ricorso all'istituto previsto dall' articolo 110 comma 1 del Testo Unico Enti Locali.

La figura di Agente di Polizia Locale - Area Istruttore - Profilo Istruttore di Vigilanza (ex categoria C) viene assunta a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025 è corredato dal calcolo delle capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato e a tempo pieno, come risulta dal prospetto allegato sotto la lettera B) e dal prospetto di verifica dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato allegato sotto la lettera B1 )

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025 specifica che il Comune di Paullo non si trova in situazione di soprannumero o comunque in eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025 viene sottoposto all'organo di revisione economico finanziario per il parere di sua competenza.

La programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 si articola come segue:

- l'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti locali.
- Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.
- La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art. 1 comma 1, lettera c), che prevede la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- gli artt. 49 bis- e 49 ter- del CNNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee Guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni;
- il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra il Governo e le Confederazioni Sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Di seguito sono riportate tutte le azioni formative che l'Ente erogherà, soprattutto con riferimento alla formazione obbligatoria per legge, ma non in via esclusiva.

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid 19 e la conseguente attivazione di incontri telematici a distanza comporterà la sospensione dei corsi e delle attività formative fuori sede; in questo contesto, le attività formative vengono e programmate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning).

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento (tra cui "Anusca" per il personale dei servizi demografici e Upel -Anutel), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

Si ritiene quindi necessario provvedere a fornire al personale dipendente il più ampio ventaglio di strumenti utili alla formazione e all'aggiornamento, al fine di garantire una adeguata prestazione professionale e un'azione amministrativa aderente ai dettati normativi.

### **Sezione 4. Piano delle Azioni Concrete (PAC, ai sensi dell'articolo 60 bis, D.lgs. 165/2001).**

Il Piano Triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni introdotto dall'art. 1 della L. 19 giugno 2019 n. 56 è un Piano Triennale di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica. Di conseguenza l'Ente Locale non ha nessuna competenza in materia se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del nucleo della concretezza, se richiesti;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenute nei verbali di sopralluogo del nucleo entro 3 giorni;
- comunicazione al nucleo della concretezza, entro 15 giorni, delle misure attuative.

### **Sezione 5. Piano delle Azioni Positive.**

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, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

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:

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

- 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

### QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat	Cat.	Cat.	Cat.	Totale
------------	-----	------	------	------	--------

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

	D	C	B	A	
Donne	6	17	6	0	29
Uomini	4	5	4	0	13
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>42</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	3

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	0	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

I riferimenti legislativi sono:

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Le azioni positive da attivare sono:

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);

# COMUNE DI PAULLO

Ente con non oltre 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023-2025

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza;

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro;

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG;

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata;

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine.

### Sezione 6. Monitoraggio

---

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 non ha previsto l'obbligo della compilazione della sezione relativa al Monitoraggio per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti