



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**  
*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

Adottato con atto di Giunta Comunale n. 44 del 30/05/2023



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## Sommario

Premessa .....	3
<b>Sezione 1    SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>11</b>
<b>Sezione 2    VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>13</b>
2.01 Valore Pubblico.....	13
2.02 Performance .....	15
2.02.01 <i>Obiettivi di Performance</i> .....	15
2.02.02 <i>Sistema di valutazione della Performance</i> .....	16
2.02.03 <i>Obiettivi di Pari Opportunità e Piano delle Azioni Positive</i> .....	17
2.03 Rischi Corruttivi – Trasparenza .....	22
02.03.01 <i>Parte generale</i> .....	22
02.03.02 <i>Valutazione di impatto del contesto esterno</i> .....	22
02.03.03 <i>Valutazione di impatto del contesto interno</i> .....	23
02.03.04 <i>Il sistema di gestione del rischio corruttivo</i> .....	27
02.03.05 <i>La trasparenza nel Comune di Comunanza</i> .....	39
<b>SEZIONE 3    ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>42</b>
3.01 Struttura organizzativa .....	42
3.01.01 <i>Organigramma dell'ente</i> .....	42
3.01.02 <i>Graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative</i> .....	42
3.02 Organizzazione del lavoro agile .....	43
3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale .....	44
3.03.01 <i>Programmazione delle risorse umane</i> .....	44
3.03.02 <i>Formazione del Personale</i> .....	52
<b>SEZIONE 4    MONITORAGGIO.....</b>	<b>58</b>
<b>ALLEGATI     .....</b>	<b>60</b>



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

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

Il percorso che ha reso attuativo il PIAO, le incertezze, i continui rinvii, i tanti pareri contrastanti che l'hanno accompagnato ed il fatto che sia diventato realtà nel giorno della scadenza della sua prima adozione (30 giugno 2022) hanno reso particolarmente complessa la attuazione. Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## Riferimenti Normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

*“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e*



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

*organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

*2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

*3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

*4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.*

*5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*

*6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*

*6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27*



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- 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" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il PIAO 2023 del Comune di Comunanza è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

**Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione

**Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Valore pubblico
- b) Performance
- c) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) struttura organizzativa
- b) organizzazione del lavoro agile
- c) piano triennale dei fabbisogni

**Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti possono procedere 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.

La mancata adozione del PIAO comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, che prevedono:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- Divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D.l. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-



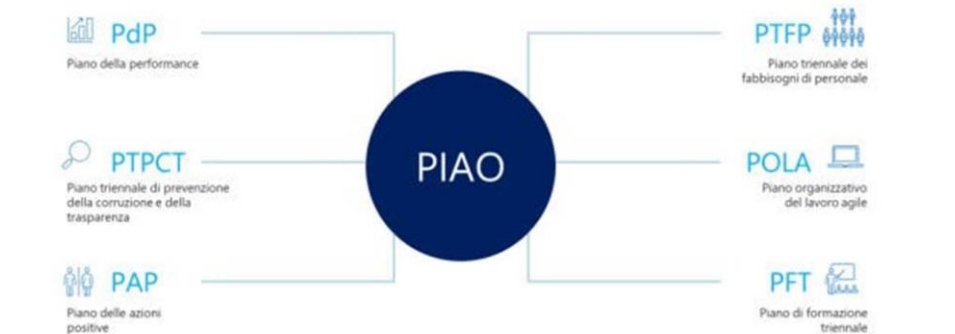
Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nelle singole sezioni.

La proposta del PIAO verrà presentata alla Giunta comunale per la sua approvazione, acquisito il parere dell'organo di revisione per quanto di competenza.

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

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





Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## Struttura del PIAO negli Enti con meno di 50 dipendenti

SEZIONE/SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	CONTENUTO DELLA SEZIONE/SOTTOSEZIONE	AMMINISTRAZIONI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.	<b>SI</b>
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>		
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM).  Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di <i>outcome</i> /impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile ( <i>Sustainable Development Goals</i> dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).	<b>NO</b>
<b>2.2 Performance</b>	Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.	<b>NO</b>  Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]". Si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Costituiscono elementi essenziali della sottosezione: <ul style="list-style-type: none"><li>- Valutazione di impatto del contesto esterno</li><li>- Valutazione di impatto del contesto interno</li><li>- Mappatura dei processi</li><li>- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</li><li>- Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio</li><li>- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure</li><li>- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio</li></ul>	<b>SI</b>  Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: <ul style="list-style-type: none"><li>- autorizzazione/concessione;</li><li>- contratti pubblici;</li><li>- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li><li>- concorsi e prove selettive;</li></ul> L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.





Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>		
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- organigramma;</li><li>- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:<ul style="list-style-type: none"><li>o inquadramento contrattuale (o categorie);</li><li>o profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);</li><li>o competenze tecniche (saper fare);</li><li>o competenze trasversali (saper essere - soft skill).</li></ul></li><li>- numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;</li><li>- Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.</li></ul>	<b>SI</b>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p>Indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione:</p> <p>In particolare, devono essere indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;</li><li>- gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;</li><li>- il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.</li></ul>	<b>SI</b>
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b>	<p>Illustrazione dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;</li><li>- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori;</li><li>- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li><li>- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li><li>- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizz./internalizz. O a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitative</li></ul> <p>In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella seguente sezione I seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;</li><li>- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare I programmi dell'Ente;</li><li>- Programmazione della formazione del Personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale</li></ul>	<b>SI</b>



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

**SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

**4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

**NO**

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## Sezione 1      **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Denominazione Ente:** COMUNE DI COMUNANZA

**Sede legale:** Piazza IV Novembre, 2 cap. 63087

**Telefono:** centralino: 0736/84381 - fax 0736/843835

**Sito istituzionale:** <http://www.comune.comunanza.ap.it/hh/index.php>

**E-mail:** segreteria@comune.comunanza.ap.it **PEC:** protocollo@pec.comune.comunanza.ap.it

**Codice fiscale:** 80001250440      -      **Partita IVA:** 00425230448

**Codice ISTAT:** 044015      •      **Codice Catastale:** C935

**Sindaco:** Cav. Lavoro Dott. Cesaroni Alvaro

**Vice Segretario Comunale:** Dott.ssa Paparelli Carla

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** Dott.ssa Paparelli Carla

**Titolare del trattamento dei dati:** Il Sindaco Cesaroni Alvaro

**Responsabile per la protezione dei dati personali (RDP):** Dott. Francesco Mariani Ripa

Il Comune di Comunanza appartiene alla provincia di Ascoli Piceno, al 31.12.2022 conta 2.915 abitanti ed un'estensione di 54,4 Km<sup>2</sup> di territorio, con una densità abitativa di 53,58 ab/km<sup>2</sup>.

Alla data del 31.12.2022 il personale in servizio in totale è di 16 unità.

<b>Personale in servizio al 31 dicembre 2022</b>	
<b>Categoria giuridica</b>	<b>Unità in servizio (tempo indeterminato)</b>
A	0
B	10
C	2
D	4
	<b>16</b>



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

Alla data del 31/03/2023 il personale in servizio in totale è di 18 unità.

<b>Personale in servizio al 31 marzo 2023</b>	
<b>Categoria giuridica</b>	<b>Unità in servizio (tempo indeterminato)</b>
A	0
B	10
C	3
D	5
	<b>18</b>



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.01 Valore Pubblico

Secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il “Valore pubblico” rappresenta il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata.

La presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione come previsto dall’art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 e dall’art. 8 comma 1 del medesimo decreto, il quale prevede che “Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.

In base all’anzidetto decreto, che ha definito tra gli altri aspetti, modalità semplificate per l’adozione del PIAO da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti, questa sezione non si applica al nostro Ente. Tuttavia, in una logica di integrazione, la sottosezione “Valore pubblico” è il filo conduttore rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di performance, di protezione dai rischi corruttivi, di organizzazione e capitale umano.

Inoltre, il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria (Allegato n. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011), nel delineare i contenuti del DUP, fornisce un quadro di riferimento all’interno del quale la sottosezione “Valore pubblico” del PIAO deve essere elaborata.

Il principio contabile prevede, infatti, che la sezione strategica del DUP debba sviluppare e concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell’ente.

In particolare, la sezione strategica del DUP individua “le principali scelte che caratterizzano il programma dell’amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”.

Il DUP 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 27/04/2023 contiene gli indirizzi e obiettivi strategici di seguito riportati:



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## PROGETTI STRATEGICI



**DIGITALIZZAZIONE COMUNE E TRANSIZIONE AL DIGITALE:** Il Pnrr costituisce un sostanzioso pacchetto che vale investimenti e riforme per 191,5 miliardi di euro. Il 27 % delle risorse sono dedicate alla transizione digitale, anche per trasformare e innovare la PA. È intenzione dell'Amministrazione Comunale attuare le misure riguardanti: migrazione di sistemi, dati e applicazioni verso Cloud qualificati; creazione di siti internet ed erogazione di servizi pubblici digitali; adozione dell'identità digitale (Sistema Pubblico di Identità Digitale, SPID e Carta di identità Elettronica CIE); adozione di pagoPA, la piattaforma digitale per i pagamenti, e dell'App IO quale principale punto di contatto tra ente e cittadini per i servizi pubblici digitali; implementazione della Piattaforma notifiche digitali degli atti pubblici per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche; e della Piattaforma Digitale Nazionale Dati per l'interoperabilità tra Enti Pubblici.

Messa in sicurezza e recupero della centralina idroelettrica e del mulino annesso compresi gli spazi di pertinenza, di proprietà comunale, ubicati lungo la sponda del fiume Aso all'interno del Centro Storico.

**AMPLIAMENTO CIVICO CIMITERO:** A seguito del primo ampliamento del Civico Cimitero sia in località Illice, sia nel capoluogo, l'Amministrazione intende perseguire un ulteriore ampliamento, definito Il stralcio, degli stessi Cimiteri summenzionati.

**INTERVENTI PNC DI RIGENERAZIONE URBANA E PER IL MIGLIORAMENTO DELLA VIABILITA':** Il Comune è risultato finanziato di 2 progettualità PNC per la rigenerazione urbana e per il miglioramento della viabilità comunale

**MESSA IN SICUREZZA ED ADEGUAMENTO SISMICO DEL MUNICIPIO:** Il Municipio, avendo resistito alle scosse sismiche ma risultando oramai datato, risulta finanziato per un progetto di adeguamento sismico che porterà al miglioramento degli spazi destinati agli uffici.

**DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE - MESSA IN SICUREZZA ED ADEGUAMENTO SISMICO LOCALI EX IPSIA:** Il Comune di Comunanza è risultato finanziato per il progetto di demolizione e ricostruzione dei locali ex Ipsia per le attività civiche, sociali e di servizio in modo da garantire spazi alle associazioni comunali, oggi prive di spazi da adibire a sede.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## 2.02 Performance

### *2.02.01 Obiettivi di Performance*

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

La presente sottosezione sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente.

Il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale per le annualità 2023-2025, definito a partire:

1. dalle linee programmatiche di mandato 2019-2024 (fine mandato), declinate in indirizzi strategici (Sezione Strategica), programmi e obiettivi operativi annuali-triennali (Sezione Operativa) del DUP 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 27/04/2023;
2. dal Bilancio di previsione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 27/04/2023;
3. dal PEG contabile, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 27/04/2023. Quest'ultimo attribuisce le dotazioni economico - finanziarie, necessarie per garantire il raggiungimento degli obiettivi di performance da parte dei Responsabili dei Servizi, redatto secondo quanto stabilito dal principio contabile della programmazione all. 4/1 al D.Lgs. n.118/2011, punto 10 e dall'art. n. 169 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore. L'OIV verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



### 2.02.02 Sistema di valutazione della Performance

L'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, recita:

1. *Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.*
2. *Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato."*

I criteri e le metodologie di valutazione del personale responsabile di PO e non responsabile di PO sono stati definiti con l'approvazione della disciplina delle materie oggetto di concertazione, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 08/05/2019.

**I vigenti sistemi di valutazione citati risultano, nel suo impianto complessivo, rispondere ai principi introdotti dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i, nonché conformi al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 22/11/2002 e s.m.i.**

Al presente Piao sono allegati gli obiettivi dei Personale Dirigente e non Dirigente.





Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

### *2.02.03 Obiettivi di Pari Opportunità e 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 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

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

Inoltre la Direttiva 23.05.2007 “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 un’attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare un piano obbligatorio per favorire le pari opportunità, infatti l’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1 lett. c, 7 c.1 e 57 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive.

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

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



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

La recente riforma avviata con il D.L. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113, che introduce il PIAO, quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Comunanza negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente.

Partendo dalla rilevazione della situazione attuale, si intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione Comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Comune di Comunanza è caratterizzato da una consistenza femminile pari al 27 % del totale del personale in organico. Tale percentuale, tenendo presente che n. 8 dipendenti sono operai esterni e quindi professionalità alle quali nelle selezioni rispondono pressoché soltanto uomini, si eleva al 50 % se si prendono in considerazione solo i dipendenti interni all'ufficio.

Il Comune di Comunanza, in quanto consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

#### ATTUALE QUADRO ORGANIZZATIVO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 marzo 2023, presenta il seguente quadro di raffronto, suddiviso per genere e categorie:

	B		B3		C		D		ex D3		Dirigenti		Totali	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti ricoperti														
a tempo pieno	4	0	4	1	1	1	3	1	0	1	0	0	12	4
a tempo parziale	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Totale</b>												<b>13</b>	<b>5</b>	

Per cui in totale i dipendenti in servizio sono n. 18, di cui:

- 5 donne
- 13 uomini

A livello direttivo, la situazione organica di genere al momento è così rappresentata:

- Responsabili di area: 2 donne e 2 uomini nelle figure degli assessori comunali
- Funzionari di cat. ex D3: 1 donna;
- Funzionari ex cat. D1: 3 uomini e 1 donna;

Dal punto di vista della suddivisione del personale per genere le Azioni Positive potranno quindi concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

familiari, mentre con ogni evidenza non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

Si dà inoltre atto che non esistono possibilità per il Comune di assumere con procedure diverse da quelle stabilite dalla legge vigente e dal Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi nelle quali si garantiscono pari opportunità tra uomini e donne.

### **OBIETTIVI GENERALI**

Con le seguenti Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti del Comune apportando anche un maggiore benessere organizzativo.
2. alle politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
3. all'individuazione di iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro al fine di prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni e garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

### **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

Le seguenti Azioni Positive si pongono, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

In particolare si prevedono le seguenti azioni:

#### **1) Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare attività formative a tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori

Finalità strategiche: migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

Azione positiva: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori appartenenti alle categorie protette, migliorando quanto già fino ad oggi effettuato. Si privilegerà la formazione a distanza, dando così la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori tramite piattaforme telematiche, permettendo al singolo dipendente di scegliere la fruizione degli stessi compatibilmente alle proprie esigenze in un ampio periodo temporale

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area – Segretario Comunale - Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

#### **2) Descrizione Intervento: CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE CON QUELLA FAMILIARE**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

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

Azione positiva 1: disponibilità ad accogliere, nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione ed esigenze dei dipendenti, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente documentate

Azione positiva 2: disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate, anche per poter permettere rientri anticipati

Azione positiva 3: impegno ad assicurare la tempestività e il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, cercando di accogliere le esigenze del personale, pur rispettando gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace

Azione positiva 4: garantire la diffusione delle informazioni in materia di tutela della maternità/paternità e dei permessi ex Legge n. 104/1992 e s.m.i. per i dipendenti portatori di handicap e per l'assistenza di familiari in condizioni di disabilità grave

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area – Segretario Comunale – Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate

### 3) Descrizione Intervento: **BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Obiettivo: garantire una corretta percezione del clima interno all'organizzazione, indispensabile per migliorare la qualità di lavoro, per fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti e per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere ed agire sulla percezione delle persone che all'interno dell'amministrazione vi operano quotidianamente

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

Azione positiva 1: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni

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

Azione positiva 3: impegno a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali
- Casi di mobbing



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di area – Segretario Comunale – Servizio Amministrazione del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## 2.03 Rischi Corruttivi – Trasparenza

### *02.03.01 Parte generale*

La presente sottosezione è stata predisposta, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, tenuto conto delle indicazioni da ultimo fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato da ANAC con deliberazione n. 7 in data 17.01.2023. In particolare, si è proceduto alla conferma delle previsioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 26/04/2022 reperibile sul sito web istituzione al seguente link (<http://www.comune.comunanza.ap.it/c044015/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/79>), tenuto conto che nel corso dell'anno precedente: non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

La conferma del PTCPT 2022-24 è stata effettuata con specifica deliberazione da parte della Giunta Comunale n. 19 del 28/03/2023.

### *02.03.02 Valutazione di impatto del contesto esterno*

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, le quali possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Si fa riferimento a tutti quei fattori legati al territorio che possono generare influenze da parte dei cc.dd. portatori e rappresentanti di interessi esterni. È quindi importante porre in evidenza le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, al fine di far emergere gli elementi che possono dar luogo a corruzione. In merito alle informazioni di carattere socio-economico relative al territorio in cui è insediato il Comune di Comunanza si rinvia a quanto già illustrato nel Documento Unico di Programmazione (DUP), pubblicato sul sito trasparenza.

- **SISMA 2016 – GESTIONE DELL'EMERGENZA E RICOSTRUZIONE**

Il Comune di Comunanza è stato gravemente colpito dagli eventi sismici del 24 agosto 2016 che hanno interessato il Centro Italia. Sono stati numerosi gli edifici pubblici e privati che hanno subito lesioni.

Immediatamente si è provveduto tramite ordinanza sindacale ad attivare il Centro Operativo Comunale, che ha provveduto alla gestione dell'emergenza in stretta collaborazione con le strutture della Protezione Civile e dei Vigili del Fuoco. In questa fase si è provveduto soprattutto, in primo luogo, a garantire assistenza alla popolazione. In tale fase sono stati inoltre realizzati, previa adozione di apposite ordinanze sindacali, una serie di interventi di messa in sicurezza del territorio al fine di garantire la pubblica incolumità. Successivamente gli uffici sono stati impegnati nelle attività di gestione relative allo svolgimento dei sopralluoghi da parte di tecnici rilevatori per la verifica della situazione di agibilità di immobili pubblici e privati.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

A seguito di tali sopralluoghi è stato necessario attivarsi per l'adozione dei provvedimenti d'urgenza per procedere allo sgombero degli edifici dichiarati inagibili o per ordinare interventi da realizzare in caso di inagibilità parziale. La situazione si è ulteriormente aggravata a seguito delle scosse del 26 e 30 ottobre 2016, che hanno determinato una nuova situazione di emergenza. A seguito di tali ultimi eventi è stato necessario riadottare tutti i provvedimenti di urgenza alla luce della nuova situazione che si è venuta a creare e gestire tutte le attività connesse alla nuova emergenza. Concluse le attività di gestione dell'emergenza e di svolgimento dei sopralluoghi, è stata avviata la complessa attività di gestione della ricostruzione. Si tratta di una fase sicuramente non breve e di estrema complessità che interessa a diversi livelli tutta la struttura del Comune. Pertanto, nella definizione di misure di prevenzione, non si può non tener conto delle nuove priorità e dei nuovi compiti che interessano questo Comune alla luce dell'evento sismico del 24 agosto 2016. Attività e compiti che sono stati specificati dalle normative statali e regionali e dalle ordinanze di competenza del Commissario Straordinario alla ricostruzione. In una situazione come questa è comunque opportuno ribadire la centralità degli strumenti di prevenzione della corruzione al fine anche di consentire una efficace gestione della ricostruzione nella completa legalità.

Per quanto riguarda invece gli aspetti collegati alla presenza della criminalità organizzata, si è fatto riferimento alla relazione della Direzione Investigativa Antimafia - Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento Gennaio - Giugno 2020, dalla quale emerge che le connotazioni del territorio e del sistema economico produttivo marchigiano potrebbero richiamare gli interessi della criminalità organizzata, attratta dalle attuali difficoltà congiunturali. A seguito degli eventi sismici del 2016, il settore delle costruzioni è quello che ha registrato la maggiore crescita. Proprio tale campo economico, certamente importante per il rilancio regionale, potrebbe rappresentare un terreno fertile per le organizzazioni mafiose. Esse potrebbero trovare, nell'aggiudicazione degli appalti e dei subappalti pubblici e privati, l'opportunità dalla quale trarre facili profitti da reimpiegare attraverso fittizie intestazioni, nell'economia legale. Si impone pertanto un'attenta vigilanza da parte di tutti gli attori istituzionali coinvolti per prevenire e contrastare le possibili attività illecite sviluppate da parte delle organizzazioni criminali.

In quest'ultimo ambito vengono svolti costanti accertamenti, e continua ad essere viva l'attenzione sulle attività di ricostruzione dei numerosi centri abitati siti nel "cratere" interessato dagli eventi sismici del 2016, con particolare riferimento alle imprese operanti in regime di appalto e subappalto.

### *02.03.03 Valutazione di impatto del contesto interno*

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

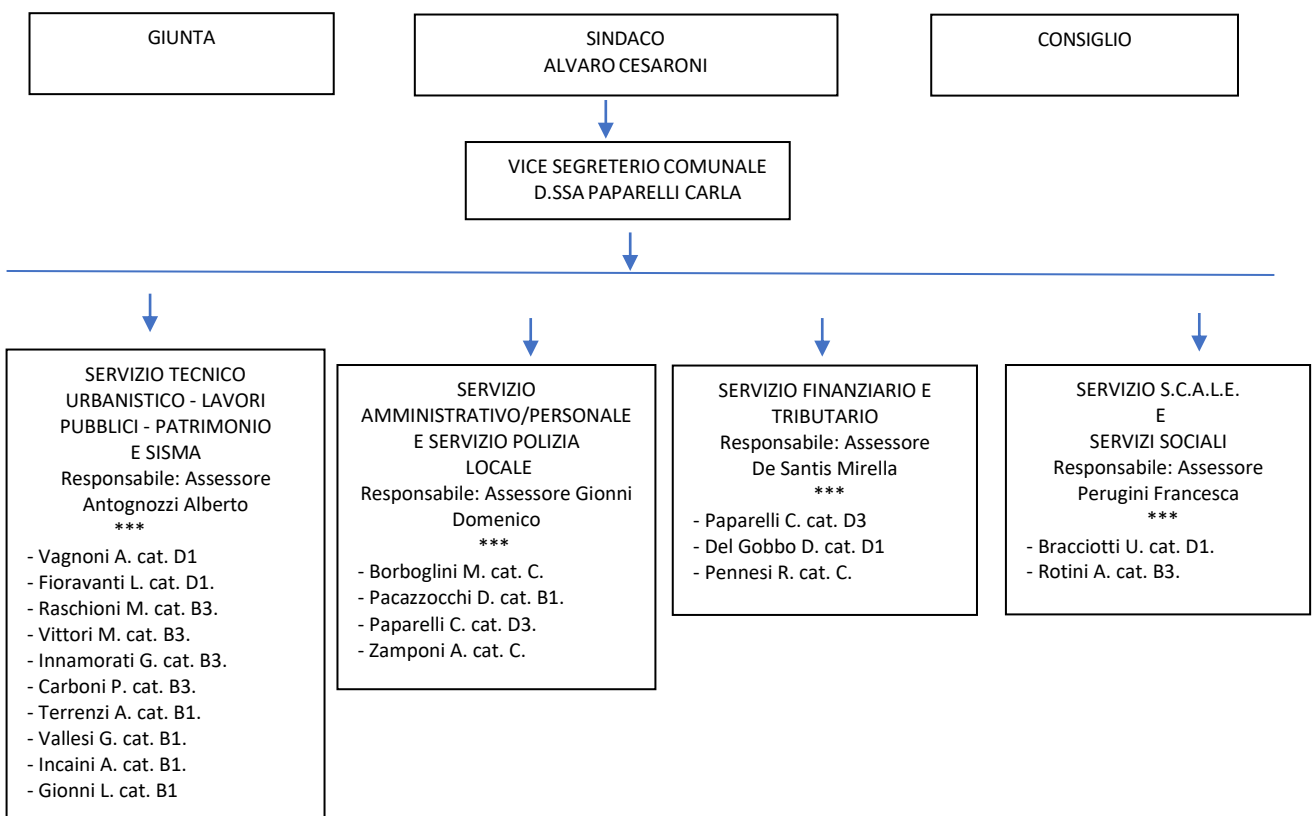
Riguardo alle fonti interne, si dà atto che nell'anno 2022 non è pervenuta al Comune alcuna segnalazione di corruzione tramite il canale del whistleblowing o altre modalità.

Di seguito si riporta uno stralcio del PTPC confermato per il 2023: "Il Comune di Comunanza è posto a mt. 448 s.l.m. e si estende su un territorio di circa Km<sup>2</sup> 54,40. La popolazione attuale conta circa 3.000 abitanti. Il territorio vede la presenza di importanti nuclei industriali e artigianali. Il tessuto economico e sociale è perfettamente integrato al contesto ambientale di straordinaria bellezza e rilevante valore naturalistico e culturale.

A seguito degli eventi sismici che dal 24 agosto 2016 hanno colpito il Comune di Comunanza il contesto interno, come anche quello esterno, hanno subito significative modificazioni. Il Comune infatti è stato chiamato a svolgere, oltre all'ordinaria amministrazione, una serie di nuove attività connesse alla gestione della ricostruzione e questo ha comportato importanti modifiche organizzative. In particolare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 50 bis del D.lgs. 189/2016 come convertito dalla legge 229/2016, il Comune di Comunanza ha assunto personale a tempo determinato per far fronte all'aumento dei carichi di lavoro connessi alla gestione della ricostruzione...".

## LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Attualmente la dotazione organica del Comune di Comunanza è la seguente:







Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

A seguito del sisma del 2016 sono state assunte n. 4 unità di personale con contratto a tempo determinato (ai sensi art.50/bis D.L.189/2016 così come modificato dalla legge di conversione L.229/2016), le cui spese sono finanziate dalla Regione Marche a valere sui fondi comunitari per le emergenze.

N. 1 unità di personale a tempo determinato (Cat. giur. D) assunta ai sensi dell'art. 50/bis D.L.189/2016 è stata stabilizzata.

Il personale in servizio è ripartito all'interno dei seguenti centri di responsabilità:

- AREA AMMINISTRATIVA E POLIZIA LOCALE - Responsabile: Assessore Gionni Domenico
- AREA SERVIZI DEMOGRAFICI – ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – Responsabile Assessore Francesca Perugini
- SERVIZIO TECNICO URBANISTICO - LAVORI PUBBLICI - PATRIMONIO E RICOSTRUZIONE POST SISMA - Responsabile: Assessore Ing. Alberto Antognozzi;
- AREA FINANZIARIA- TRIBUTARIA - Responsabile: Assessore Mirella De Santis

Il Comune di Comunanza non ha figure dirigenziali in servizio e le stesse non sono previste in pianta organica.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art.13 del d.lgs. 267/2000 e s. m. i. (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

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

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

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei Comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primisoccorsi;



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia locale e polizia amministrativa locale;
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI**

Il Piano risulta incentrato sull'individuazione preventiva degli obiettivi strategici delle aree di attività maggiormente esposte al rischio della corruzione (c.d. mappatura del rischio). Si è proceduto ad operare una revisione dei processi implicati nelle singole aree, in maniera tale da avviare una mappatura dei processi – procedimenti, secondo il c.d. approccio qualitativo introdotto dall'ANAC con la Deliberazione n. 1064 del 13.11.2019.

Ai fini del presente Piano, le Aree di rischio oggetto di mappatura risultano elencate nella prima colonna a sinistra dell'Allegato A) Mappatura dei processi, analisi e trattamento dei rischi. Nel predetto allegato, per ciascuna Area di Rischio si è proceduto ad effettuare la mappatura dei processi e dei rischi ad essi collegati, la valutazione di impatto dei rischi stessi nel contesto specifico dell'Ente secondo una scala che conta 3 livelli: basso, medio e alto. Infine, nell'ultima colonna sono stati elencati, per ciascun processo, le misure correttive ritenute più adeguate.

La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva. La mappatura è avvenuta seguendo il seguente iter:

1. Individuazione dei singoli processi;
2. Suddivisione degli stessi in fasi sotto procedurali;
3. Determinazione dell'evento inteso come "verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente";
4. Identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti al processo o le sue fasi, considerando anche le cause ed i fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.
5. Individuazione di misure specifiche di trattamento del rischio, del responsabile di dette misure e delle modalità e dei tempi di monitoraggio.

Tenuto conto dell'attuale contesto post-sisma in cui si trova il Comune di Comunanza, tra i processi che presentano fattori di rischio specifici, si segnalano:

#### **- Contributi relativi all'Autonoma Sistemazione (CAS):**

tale contributo è riconosciuto solamente a quei soggetti che dimostrino, mediante autocertificazione e autodichiarazione, di avere i requisiti previsti dalle norme, in particolare di



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

essere residenti e dimoranti nel territorio del Comune di Comunanza alla data del sisma e di avere la necessità di trovare una soluzione abitativa alternativa stante l'inagibilità della casa di abitazione. In tale procedura il rischio corruzione è collegato ad una mancata verifica dei requisiti di legittimazione per ottenere il contributo e quindi alla sua assegnazione a soggetti senza titolo. Per ridurre tale rischio si continua a prevedere l'effettuazione di controlli a campione delle autodichiarazioni presentate e controlli discrezionali sulle istanze che presentino incongruenze rispetto alle informazioni (situazione anagrafica, livelli consumi, utenze ecc..) in possesso degli uffici. Tale attività è svolta prevalentemente dall'Area Tecnica - Sisma e i relativi provvedimenti sono adottati con atto del Sindaco.

**- Processo relativo all'approvazione dell'intervento di ricostruzione e del relativo contributo:**

Il D.L. 189/2016 ha creato un sistema centralizzato di gestione delle pratiche relative alla ricostruzione, prevedendo la costituzione in ogni Regione di un Ufficio Speciale per la Ricostruzione (USR).

In base a quanto previsto dall'art. 3 D.L. 189/2016, gli USR curano la pianificazione urbanistica connessa alla ricostruzione, l'istruttoria per il rilascio delle concessioni di contributi e tutti gli altri adempimenti relativi alla ricostruzione privata. Provvedono, altresì, alla diretta attuazione degli interventi di ripristino o ricostruzione di opere pubbliche e beni culturali, nonché alla realizzazione degli interventi di prima emergenza di cui all'articolo 42, esercitando anche il ruolo di soggetti attuatori, assegnato alle Regioni per tutti gli interventi ricompresi nel territorio di competenza degli enti locali. Inoltre, gli USR operano anche come uffici di supporto e gestione operativa a servizio dei Comuni per i procedimenti relativi ai titoli abilitativi edilizi. La competenza ad adottare l'atto finale per il rilascio del titolo abilitativo edilizio resta comunque in capo ai singoli Comuni.

Questo sistema ha il vantaggio di "scomporre" l'istruttoria dei progetti di ricostruzione e della relativa richiesta di contributi. Ovviamente la vigilanza, al fine di prevenire fenomeni corruttivi, deve essere effettuata a livello dell'Ufficio Speciale ed è quindi di competenza regionale, tenuto conto che a tali uffici compete la porzione più importante dell'istruttoria sulle pratiche. I Comuni, in tale procedimento, si limitano a rilasciare il titolo abilitativo sulla base dell'istruttoria dell'USR ed esercitano un'attività di vigilanza soprattutto per quello che riguarda i tempi dei procedimenti, non tanto e non solo in un'ottica di prevenzione della corruzione ma soprattutto nell'ottica di evitare ritardi che potrebbero essere causa di ulteriori disagi per la popolazione.

#### *02.03.04 Il sistema di gestione del rischio corruttivo*

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

#### **Identificazione**

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT.

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

### **Analisi del rischio**

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

#### Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

#### Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT.

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

*Approccio qualitativo:* l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

*Approccio quantitativo:* nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

### Criteri di valutazione

L'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n.1).

Gli indicatori sono:

1. **livello di interesse "esterno":** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT e per la stesura dell'**ALLEGATO A "Analisi dei rischi"** del Piano reperibile sul sito web istituzionale al seguente link [Allegato A Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.pdf](#).

## MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEI RISCHI

### Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT.

Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

### **Individuazione delle misure**

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

### **Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

**fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

**tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenziata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

**responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

**indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019 ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Il PNA suggerisce di "programmare adeguatamente l'attività di rilevazione dei processi individuando nel PTPCT tempi e responsabilità relative alla loro mappatura, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa)".

Per quanto riguarda il presente PTPCT la mappatura dei principali processi di governo e dei processi operativi del Comune di Comunanza è riassunta nell'**ALLEGATO A "Analisi dei rischi"** del Piano reperibile sul sito web istituzionale al seguente link [Allegato A Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.pdf](#).



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## **Misure c.d. “Obbligatorie” finalizzate alla prevenzione della corruzione**

Il Comune, oltre alle misure specifiche previste in relazione alla mappatura dei rischi inerenti alla propria struttura e organizzazione, introduce, implementa e monitora le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione che si sogliono definire “obbligatorie”, in quanto disciplinate direttamente dalla legge.

Le misure “obbligatorie” programmate dall’Ente sono:

1. Codice di comportamento
2. Rotazione del personale
3. Formazione del personale
4. Attività ed incarichi extra-istituzionali
5. Cause ostative al conferimento di incarichi di responsabilità, verifica della insussistenza di cause di incompatibilità
6. Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (*pantouflage* - revolving doors)
7. Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)
8. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
9. Segnalazione di irregolarità

### **1. CODICE DI COMPORTAMENTO**

Il Comune di Comunanza, con delibera di Giunta n. 14 del 3/03/2015, ha adottato un proprio Codice di comportamento.

Tale Codice è stato messo a disposizione di tutti i dipendenti, compresi i dipendenti assunti a tempo determinato a seguito del sisma 2016.

### **2. ROTAZIONE DEL PERSONALE**

Per quanto riguarda il Comune di Comunanza, tenuto conto delle attuali modalità di gestione delle responsabilità e del ridotto numero di dipendenti interni, è oggettivamente difficile una sostanziale rotazione dei Responsabili di Area e dei dipendenti; il RPC, individuate le posizioni e le attività a più elevato rischio, definisce specifici meccanismi rafforzati di controllo.

### **3. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione concorda con i Responsabili degli Uffici un piano di





Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

formazione dei dipendenti per l'anno 2022, individuando contenuti e destinatari. La formazione, da attuarsi preferibilmente in modalità "a distanza" tramite videoconferenza, riguarderà sia il tema della prevenzione della corruzione che le innovazioni normative che hanno ricadute sull'attività dei vari uffici. La formazione, in particolare, avrà come destinatari sia il personale assunto a tempo determinato ai sensi art 50 bis del D.L. 189/2016 che quello a tempo determinato. Gli argomenti e le materie fondamentali oggetto dei corsi sono:

- Legge 190/12 in materia di prevenzione della corruzione
- Codice di comportamento e codice disciplinare
- Obblighi di pubblicità e di trasparenza e rapporto con la tutela della privacy
- Concetto di etica e di legalità nella P.A.
- Reati contro la P.A.
- Procedimento amministrativo e diritto di accesso agli atti amministrativi

Il livello di attuazione dei processi di formazione verrà monitorato e verificato attraverso questionari, forniti ai soggetti destinatari della formazione, con domande relative alle priorità della formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

#### **4. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI**

Per il Comune di Comunanza, i Responsabili dei Servizi autorizzano gli incarichi extra istituzionali ai propri dipendenti ai sensi art. 53 D.lgs. 165/01.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi l'amministrazione - pur non dovendo rilasciare formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. Nel caso deve comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

Gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza. Il dipendente continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni relative all'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

essere autorizzati né comunicati all'amministrazione.

#### **5. CAUSE OSTATIVE AL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ, VERIFICA DELLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ**

Il Sindaco, prima di procedere al conferimento di incarico di Responsabile dei Servizi, dovrà chiedere al soggetto selezionato di rilasciare la dichiarazione - mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 - di insussistenza delle eventuali condizioni ostative all'atto del conferimento previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013 e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI.

Nel decreto di incarico di Responsabile dovrà essere espressamente menzionata suddetta dichiarazione che, poi, deve essere pubblicata nel sito del Comune.

Il Responsabile, prima di incaricare un proprio dipendente alla responsabilità di ufficio o di procedimento, dovrà farsi rilasciare una dichiarazione ex art. 46 del d.p.r. 445/2000 attestante la non condanna, nemmeno con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro secondo del codice penale.

Le dichiarazioni ex art. 46 Dpr 445/2000 potranno essere oggetto di controllo da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale e per carichi pendenti, in merito agli aspetti di inconfiribilità per sentenze penali.

#### **6. DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)**

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla Legge n.190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente, svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Per il Comune di Comunanza sono dettati i seguenti criteri:

- nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo), per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto - qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione) - presso i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività del Comune svolta attraverso poteri autoritativi o negoziali (provvedimenti, contratti o accordi di altro tipo), qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio tale personale abbia esercitato i medesimi poteri per conto del Comune di Comunanza;

- nei contratti di assunzione già sottoscritti il citato art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente;

I dipendenti interessati dal divieto sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nel Comune di Comunanza hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Responsabili dei servizi e Responsabili del procedimento).

Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di ammissibilità *"di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Comunanza nei confronti dell'impresa per il triennio successivo alla cessazione del rapporto"*.

Nei bandi di gara o negli atti prodromici dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola dichiarativa sarà sanzionata con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Sarà disposta, altresì, l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali emerga la situazione di cui al punto precedente in fase successiva alla aggiudicazione/affidamento o alla stipula del contratto.

Il Comune agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165 del 2001.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## **7. DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER)**

Il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro alla casella di posta elettronica [segreteria@comune.comunanza.ap.it](mailto:segreteria@comune.comunanza.ap.it)

A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Responsabile di Servizio, se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria. Il Responsabile, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.). Da tale comunicazione decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis D.lgs. 165/2001 e s.m.i.

### 1. Anonimato. In caso di denuncia al superiore Gerarchico

Il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, al proprio Responsabile anche tramite email. È opportuno che la denuncia sia indirizzata anche al Responsabile della prevenzione della corruzione. Il Responsabile del Servizio, senza indugio, informa della denuncia il Responsabile della prevenzione della corruzione. La violazione di questo obbligo di denuncia, se non motivato in modo particolarmente stringente, comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Il Responsabile del Servizio, nel rispetto dell'anonimato del denunciante – la cui violazione può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari (salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente)

- effettua l'istruttoria e, se il fatto necessita di una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmette la comunicazione – nei termini di cui all'art. 55 bis D.lgs. 165/2001 e s.m.i - all'U.P.D., informandolo della necessità dell'anonimato del denunciante.

### 2. Tutela dell'anonimato

Tutti coloro che ricevono la segnalazione, o ne vengono a conoscenza e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, (salve le comunicazioni di legge o in base al PTPC), sono obbligati al dovere di riservatezza, pena sanzioni disciplinari, fatta salva sempre l'eventuale responsabilità civile e penale.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio nelle indagini penali, tributarie o amministrative, nelle ispezioni, ecc.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito: deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- a) al Responsabile del Servizio sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti in via amministrativa per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione. Lo stesso valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- b) all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione;

L'interessato può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

- un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, nel caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte in causa il personale c.d. contrattualizzato;
- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

### **8. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di propri parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Il Responsabile del Servizio destinatario della segnalazione di un eventuale conflitto di interessi deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico, oppure deve motivare espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile del Servizio dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile del Servizio, sarà il Responsabile per la prevenzione a valutare le iniziative da assumere.

### **9. SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITÀ**

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Il Responsabile dell'Anticorruzione, allo scopo di assicurare che l'attività amministrativa del Comune di Comunanza sia retta dai criteri di economicità, efficacia, efficienza, imparzialità, pubblicità e trasparenza, per il migliore espletamento e conseguimento dei compiti previsti, attiva un dialogo diretto e immediato con i cittadini, le organizzazioni economiche e sociali, al fine di ricevere segnalazioni che denuncino



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi imputabili a strutture e/o al personale dell'Ente, quali ad esempio: richieste di documenti che appaiono pretestuosamente volte ad appesantire inutilmente i procedimenti amministrativi, oppure che evidenziano ritardi inammissibili ed incomprensibili nell'adozione di provvedimenti richiesti, tali da occultare richieste illecite da parte di dipendenti del Comune di Comunanza.

Le predette segnalazioni potranno essere inviate:

- 1) per posta elettronica all'indirizzo: [segreteria@comune.comunanza.ap.it](mailto:segreteria@comune.comunanza.ap.it)
- 2) per posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile Anti Corruzione – Comune di Comunanza Piazza IV Novembre, 2 – 63087 Comunanza (AP)

#### *02.03.05 La trasparenza nel Comune di Comunanza*

La presente sezione, nello spirito normativo del Dlgs. 97/2016 in tema di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, individua le modalità organizzative in materia di trasparenza amministrativa.

##### 1. Trasparenza dell'attività amministrativa

- Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'amministrazione, i provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, le determinazioni, le deliberazioni di giunta e di consiglio o altro tipo di atto amministrativo, sono pubblicati nel sito web dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente":  
<http://www.comune.comunanza.ap.it/c044015/zf/index.php/trasparenza/index/index>

##### 2. Soggetti responsabili

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza provvede agli adempimenti in tema di trasparenza con la collaborazione di tutti i Responsabili dei Servizi: ciascun ufficio pertanto assolve ai compiti in materia di pubblicità e trasparenza, in quanto accessori alle funzioni di competenza, trasmettendo e aggiornando le informazioni e i dati richiesti.

##### 3. Iniziative di comunicazione e diffusione della trasparenza

L'ente è già da tempo impegnato a cercare di implementare la trasparenza dell'attività amministrativa, soprattutto come strumento a garanzia della legalità e in un'ottica di sviluppo della cultura dell'integrità. Ciò si realizza attraverso:

- a) Il sito web istituzionale del Comune (<https://www.comune.comunanza.ap.it/>) che è il canale



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

fondamentale di comunicazione dell'Ente, attraverso il quale l'amministrazione fornisce le comunicazioni e le informazioni sulla sua attività. Nella home page, è riportata l'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi del citato D. Lgs. 33/2013;

- b) La posta elettronica. L'ente è dotato di posta elettronica ordinaria e certificata. Su ogni pagina del sito web è riportato l'indirizzo PEC istituzionale, acquisito in conformità a quanto disposto dall'art. 34 della legge 69/2009 censito nell'IPA, Indice delle Pubbliche Amministrazioni, [www.indicepa.gov.it](http://www.indicepa.gov.it)

Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri recapiti (telefono, ecc.).

- c) L'albo pretorio on line viene gestito in conformità all'obbligo istituito ai sensi della legge n.69/2009 che riconosce l'effetto di "pubblicità legale" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle Pubbliche Amministrazioni.
- d) La qualità delle informazioni. Nell'ambito delle azioni dirette a raggiungere adeguati livelli di trasparenza, particolare attenzione va prestata anche alla qualità delle informazioni pubblicate on line, le quali devono essere appropriatamente selezionate e coordinate affinché siano realmente fruibili.

La pubblicazione dei dati deve essere effettuata secondo i criteri generali di completezza, aggiornamento e archiviazione.

#### 4. Strumenti di diffusione dell'informazione

Molteplici sono gli strumenti di comunicazione attivi per informare su spettacoli, eventi, comunicati istituzionali o notizie urgenti, tra cui la pagina Facebook del Comune.

#### 5. Modalità per l'aggiornamento delle pubblicazioni

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve avvenire in modo tempestivo secondo il D. Lgs. 33/2013.

#### 6. Sistema di monitoraggio interno

Il Responsabile della trasparenza monitora costantemente che sia data attuazione al Programma degli obblighi di pubblicazione (*Allegato B – Trasparenza – Elenco degli obblighi di pubblicazione e soggetti responsabili*), compatibilmente con le risorse a disposizione.

Con la collaborazione dei Responsabili dei Servizi, il Responsabile per la trasparenza verifica l'adempimento da parte dei soggetti coinvolti nell'attuazione del Programma degli obblighi di





Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati.

#### 7. Disposizioni in materia di protezione dei dati personali

Gli adempimenti in materia trasparenza sono effettuati nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (art. 1, c. 2, del D. Lgs. 33/2013), sia nella fase di predisposizione degli atti che nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nell'Albo Pretorio on-line, sia nella sezione *"Amministrazione Trasparente"*, sia anche in eventuali altre sezioni del sito istituzionale web).

I responsabili dei Servizi sono tenuti a porre la dovuta attenzione nella formulazione e nel contenuto degli atti soggetti a pubblicazione.

#### 8. Altri dati pubblicati

Al fine di favorire e incentivare la conoscenza della pubblica amministrazione nella sottosezione *"Altri contenuti"* della sezione *"Amministrazione Trasparente"*, potranno essere pubblicati ulteriori contenuti non ricompresi nelle materie previste dal D. Lgs. 33/2013 e/o non riconducibili a nessuna delle sottosezioni indicate.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.01 Struttura organizzativa

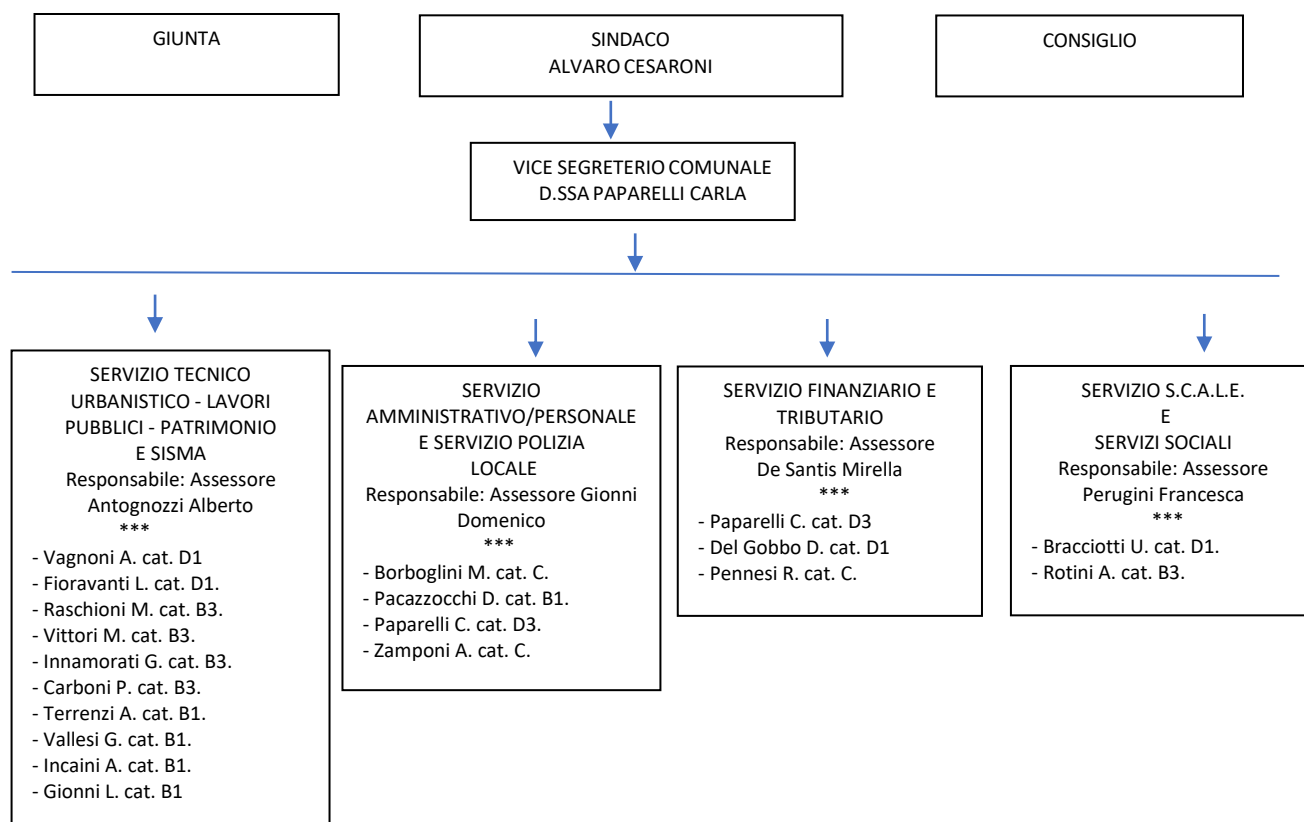
#### 3.01.01 Organigramma dell'ente

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Comunanza è quella approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 15/10/2014.

L'assetto organizzativo dell'Ente è rappresentato dall'organigramma sotto riportato il quale rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative; l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con decreto del Sindaco.

Le competenze sono individuate dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 22/11/2002 e s.m.i.



#### 3.01.02 Graduazione delle posizioni organizzative

Attualmente non sono presenti posizioni organizzative retribuite in quanto le funzioni di Responsabili degli uffici è in capo agli assessori comunali.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

### 3.02 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio come da articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 come modificato dal comma 4-bis dell'art. 263 del D.L. 34/2020 come di seguito riportato: "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica."

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022 che dall'art. 63 all'art. 70, i quali disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Comunanza, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Data l'esiguità della dotazione organica, soprattutto per quanto riguarda il personale interno agli uffici, non si ritiene applicabile al Comune di Comunanza il lavoro agile in quanto comporterebbe dispendio di risorse pubbliche e disservizi alla cittadinanza.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

### 3.03 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

#### *3.03.01 Programmazione delle risorse umane*

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Secondo l'impostazione definita dal D. Lgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Preso atto, in particolare, che sulla base di tali Linee d'indirizzo, ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, "con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale..."

Preso atto che la dotazione di personale alla data attuale è la seguente:



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

Cat.	Posti coperti alla data del 01/02/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo tabellare complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
D3	1				€ 28.766,51
D	4				€ 100.586,85**
C	2	1 (66,67%)			€ 61.802,40
B3	5				€ 108.728,10
B	4	1 (50 %)			€ 92.793,24
A					€
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>2</b>			<b>€ 392.677,09*</b>

\* Per omogeneità dei dati occorre prendere in considerazione il valore di € 377.288,22 e cioè il valore depurato dagli ultimi aumenti contrattuali.

\*\* N. 1 dipendente è stato stabilizzato grazie ai fondi sisma e quindi non rileva ai fini del costo del personale in quanto l'Ente percepisce annualmente un rimborso di € 40.000,00 per far fronte alla spesa.

La programmazione del Fabbisogno del Personale per gli anni 2023-2025 si fonda sul presupposto che presso il Comune di Comunanza non vi sono casi di eccedenza o soprannumero di personale, poiché dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il conseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di Stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Il Piano di Fabbisogno di Personale deve rispettare le vigenti regole assunzionali, quali:

- **Tetto della spesa di personale:** secondo l'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa è la



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

spesa media di personale del triennio 2011-2013, che assume un valore di riferimento statico, ed è pari a € 750.200,28.

- **Capacità assunzionale di personale:** l'art 33 del decreto-legge n.34/2019 (Decreto crescita) e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 marzo 2020, contenente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato il 27 aprile 2020 ed entrato in vigore il 20 aprile (art. 1, comma 2, del Decreto) individua una diversa modalità di determinazione delle capacità assunzionali degli enti, capacità basata sul criterio di sostenibilità finanziaria della spesa e rappresentato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti. In particolare il decreto individua dei "valori soglia", definiti come percentuale e differenziati per fascia demografica, la percentuale è data dal rapporto tra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). Il Comune di Comunanza presenta la situazione seguente:

Individuazione valori soglia	
COMUNE DI	COMUNANZA
POPOLAZIONE	2.915
FASCIA	da 2.000 a 2.999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

#### Rapporto spesa di personale su entrate correnti

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		599.811,58
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.919.175,39	3.081.122,54
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.574.692,16	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.749.500,09	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		112.408,76
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>20,20%</b>

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	599.811,58
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>819.365,00</b>
INCREMENTO MASSIMO	219.553,42

#### Calcolo capacità assunzionale

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	599.811,58
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,00 %
SPESA MASSIMA PERMESSA ANNO 2023	727.710,79

La situazione sopra riportata è stata aggiornata con i dati del rendiconto di gestione anno 2022, a differenza di quanto inserito nel Piano triennale dei fabbisogni del personale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 07/03/2023. Pertanto con l'approvazione del presente debbono ritenersi aggiornati tali valori con quelli sopra riportati, dando comunque



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

atto che la spesa massima permessa per l'anno 2023 resta invariata a quella già approvata.

- **Rispetto disposizioni di bilancio:** l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, determina il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale; mentre l'art.9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.
  
- **Rispetto disposizioni normative:** allo stato attuale, l'ente non incorre in alcuna delle situazioni che impediscono il reclutamento di personale a tempo indeterminato, avendo rispettato tutte le condizioni normativamente prescritte ovvero:
  - riduzione della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557 e seguenti della legge 296/2006;
  - rideterminazione della consistenza finanziaria della dotazione organica in conformità ai nuovi contenuti dell'art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo ministeriali emanate con Dpcm 08/05/2018;
  - ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;
  - piano triennale 2023/2025 delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, d.lgs. 198/2006) inserito nel presente Piao 2023/2025;
  - monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni/cessione dei crediti certificati;
  - piano esecutivo di gestione - piano della performance 2023 (art. 10, c.5, D. Lgs. 150/2009) inserito nel presente Piao 2023/2025;
  - rispetto dei termini ed adempimenti in materia di programmazione economico/finanziaria di cui all'art. 9 del d. l. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016 (invio dati alla BDAP);

Nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dovranno quindi essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nel limite delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La valorizzazione della consistenza della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, coerentemente con le esigenze organizzative e i fabbisogni delle diverse professionalità dell'Ente, nonché tenendo conto di tutte le altre componenti della spesa da aggiungere o da escludere ai fini del confronto con il sopra citato "Tetto di spesa di Personale", rispetta il limite stesso, come si evince dal prospetto seguente:



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA DM 17 MARZO 2020											727.710,79
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO 2023	
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo Amministrativo	D3	100%	28.766,51	1	28.766,51	-	-	-	28.766,51	1
	Istruttore direttivo Tecnico	D1	100%	25.146,71	2	50.293,43	-	-	-	50.293,43	2
	Istruttore Amministrativo	C1	100%	23.175,61	1	23.175,61	-	-	-	23.175,61	1
	Istruttore direttivo Contabile	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1
	Istruttore Direttivo amministrativo	D1	100%	25.146,71	1	25.146,71	-	-	-	25.146,71	1
	Agente di polizia locale	C1	100%	23.175,61	1	23.175,61	-	-	-	23.175,61	1
	Agente di polizia locale	C1	67%	23.175,61	1	15.451,18	-	-	-	15.451,18	1
	Operatori esterni	B3	100%	21.745,62	5	108.728,10	-	-	-	108.728,10	5
	Operatori esterni	B1	100%	20.620,72	4	82.482,88	-	-	-	82.482,88	4
	Esecutore amm.vo	B1	50%	20.620,72	1	10.310,36	-	-	-	10.310,36	1
<b>TOTALE</b>											
				18	392.677,09	-	-	-	392.677,09	18,00	
<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>										-	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b>											
Indennità di comparto a carico del bilancio											
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno											
Personale in comando in entrata											
Personale in convenzione in entrata											
Assunzioni a tempo determinato sisma											128.169,04
Assunzioni a tempo determinato PNRR											15.687,57
Incarichi c. 557											11.601,89
Incarichi ex art. 90											14.702,61
Irap Incarichi ex art. 90											984,96
Segretario Comunale (vacante)											52.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio											57.000,00
Oneri trattamento accessorio											13.566,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative											40.250,00
Oneri Retribuzione di posizione e delle Posizioni Organizzative											9.579,50
Fondo del lavoro straordinario											4.641,00
Oneri fondo straordinario											1.104,56
Oneri previdenziali											105.551,80
Irap											42.038,29
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>889.554,11</b>	
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>											
Voci escluse:											
Rimborso personale stabilizzato sisma											40.000,00
Rinnovi contrattuali (CCNL 16/11/2022)											19.525,40
Rimborso personale sisma											128.169,04
Rimborso personale PNRR											15.687,57
IRAP											43.023,25
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON LIMITE DM 17 MARZO 2020</b>										<b>643.148,85</b>	

L'ente presenta una situazione di potenziale conseguibilità del saldo finanziario in materia di Pareggio di Bilancio, poiché con deliberazione di C.C. n. 17 del 27/07/2022 si è dato atto del permanere degli equilibri generali di bilancio, nel rispetto del termine indicato dall' art. 175, comma 8 del D. Lgs 267/2000; inoltre sono stati approvati nei termini di legge il Bilancio di Previsione 2023/2025 (deliberazione di C.C. n. 15 del 27/04/2023), il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2023/2025 (deliberazione di C.C. n. 14 del 27/04/2023), il Rendiconto di Bilancio 2022 (deliberazione di C.C. n. 17 del 27/04/2023) e che si è provveduto alla trasmissione di questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche – BDAP (D.L. n.113/2016);



Con la “Programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025”, si intende garantire, per il Comune di Comunanza, il mantenimento del rispetto del parametro della sostenibilità finanziaria anche per gli anni futuri, considerato che le entrate comunali degli ultimi anni sono derivate anche da trasferimenti eccezionali legati alla pandemia da Covid-19 e non potrebbero non essere costanti nel tempo, a tal fine è necessario tenere monitorato gli indici di rapporto tra le entrate correnti e le spese di personale.

I singoli dirigenti, responsabili dell’assunzione del proprio personale, hanno la facoltà di scegliere la modalità di reclutamento di personale tra:

- procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001;
- procedura di utilizzo per scorrimento delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni previo accordo tra le amministrazioni interessate, ai sensi dell’art. 3 comma 61 della legge 24.12.2003 n. 350, nel limite della capacità assunzionale;
- indizione di concorso pubblico ex art. 35 comma 3-bis del D. Lgs. 165/2001, nel limite della capacità assunzionale;
- stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025, per quanto concerne la programmazione delle assunzioni, si sviluppa come segue:

- **ANNO 2023**

- C.1 Personale a tempo indeterminato**

**DATO ATTO** che nell’anno 2022, come previsto nei precedenti atti deliberativi di programmazione del fabbisogno di personale, sono state espletate tutte le assunzioni previste, per l’anno corrente non vi sono assunzioni programmate, salvo le eventuali stabilizzazioni per il personale sisma che abbia maturato i requisiti nel caso che vengano finanziate dallo Stato, come per la finestra dell’anno 2021.

- c.2 Personale con lavoro flessibile**

La norma che disciplina il “tetto” di spesa per il lavoro flessibile (pari al 100% della spesa del 2009) è quella stabilita all’art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 che, per la parte che dispone:

“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

...

Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.”

Richiamato l'art. 31 bis del D.L. 152/2021 che testualmente recita: “1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), e all'[articolo 259, comma 6](#), del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#), e dell'[articolo 1, commi 557 e 562](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#).

2. In relazione alle esigenze di cui al comma 1, con specifico riferimento alle attività di supporto riferite ai progetti ivi indicati, nonché per le finalità di cui all'articolo 9, comma 10, presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze sono istituiti un posto di funzione dirigenziale di livello generale per lo svolgimento di attività di consulenza, studio e ricerca e un posto di funzione dirigenziale di livello non generale per lo svolgimento di attività di consulenza, studio e ricerca e presso il Dipartimento del tesoro del medesimo Ministero è istituito un posto di funzione dirigenziale di livello generale per lo svolgimento di attività di consulenza, studio e ricerca; si applicano le disposizioni dell'[articolo 7, comma 5, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 29 luglio 2021, n. 108](#). Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 598.858 euro annui a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

3. Le disposizioni del comma 1, per le finalità e con le modalità ivi previste, si applicano anche ai comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario secondo quanto previsto dagli articoli 242, 243, 243-bis, 243-ter e 244 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'articolo 155 del predetto testo unico, come ridenominata ai sensi dell'[articolo 3, comma 7, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 dicembre 2012, n. 213](#), da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati.

4. Alle assunzioni a tempo determinato previste dai commi 1 e 3 i comuni possono applicare le disposizioni previste dagli [articoli 1, comma 3, 3-bis e 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#).



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

5. Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri **((, entro il 30 luglio 2022,))** le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.

6. Agli oneri derivanti dal comma 5, pari a 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'[articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 27 dicembre 2004, n. 307](#). (... omissis...);

Dato atto che tramite questa procedura il Comune di Comunanza è stato assegnatario di un contributo per l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C, a tempo determinato e parziale per n. 18 ore / settimana, e n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, a tempo determinato e parziale per n. 18 ore;

Considerato che già si è proceduto all'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile, cat. C, a tempo determinato e parziale per n. 18 ore / settimana tramite selezione indetta nel 2022;

Pertanto, per il prossimo anno 2023, l'Amministrazione Comunale di Comunanza prevede di assumere, in deroga al predetto limite di spesa per espressa disposizione di legge:

- 1. Assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, a tempo determinato e parziale per n. 18 ore / settimana, e fino al 31/12/2024**, per esigenze connesse ai progetti PNRR, tramite graduatorie di altri Enti o per concorso pubblico da indire;

La spesa conseguente alle assunzioni di cui sopra è finanziata con contributi pubblici PNRR e pertanto non incide sugli equilibri finanziari.

Oltre alle figure di cui sopra, sono salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente.

- **ANNO 2024**

- C.1 Personale a tempo indeterminato**

Nessuna assunzione prevista.



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

### **C.2 Personale con lavoro flessibile**

Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente e le eventuali proroghe, subordinate alla concessione del finanziamento a carico dello Stato, per il personale assunto per le esigenze di ricostruzione post sisma e PNRR-PNC.

- **ANNO 2025**

### **C.1 Personale a tempo indeterminato**

Nessuna assunzione prevista.

### **C.2 Personale con lavoro flessibile**

Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente e le eventuali proroghe, subordinate alla concessione del finanziamento a carico dello Stato, per il personale assunto per le esigenze di ricostruzione post sisma e PNRR-PNC.

Il Revisore ha espresso parere favorevole al "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025", parere n. 3 rilasciato in data 06 marzo 2023, assunto a protocollo con n. 2203 del 07/03/2023.

#### *3.03.02 Formazione del Personale*

##### **Premessa**

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono 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. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, 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;



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra 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; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e tematiche dell’etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione;
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
  - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

dell'azienda...

e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

### **Obiettivi formativi**

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla legge n. 190/2012 e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

### **Tipologie dei corsi**

Nel corso del triennio sarà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovra comunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da associazioni nazionali di particolare importanza (esempio ANUSCA, ANUTEL, ecc.).

Con l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19, che ha comportato per un lungo periodo di tempo la sospensione dei corsi e le attività formative in aula e in presenza, è stata introdotta una nuova modalità di svolgimento delle attività formative realizzate a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.).

Resta favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico ai siti istituzionali o specialistici.

In particolare sono attivi gli abbonamenti, disponibili per tutto il personale, a riviste specializzate inerenti i principali aspetti dell'attività comune: servizi demografici, bilancio e contabilità, gestione delle risorse umane, tributi, polizia locale, appalti e contratti.

In forza della direttiva ministeriale del 24 marzo 2023 il Comune di Comunanza ha provveduto a registrarsi sul portale Syllabus, tramite il quale saranno fornite attività di formazione digitale, sulla transizione ecologica ed amministrativa nell'ambito del PNRR.



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

### **Risorse per la formazione**

L'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha eliminato a decorrere dall'anno 2020 il limite di spesa per la formazione del personale delle regioni e degli enti locali, previsto dall'art. 6 comma 13 del D.L. n. 78/2010 (50% della spesa sostenuta nell'anno 2009). Tale disposizione riguarda quindi anche gli enti che approveranno il bilancio di previsione oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Di conseguenza diventa applicabile la previsione contrattuale dettata dall'art. 55, comma 13 del CCNL 16.11.2022, secondo cui al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario dello stesso CCNL (senza considerare, quindi, il Segretario).

Per definire il monte salari, come da dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.04.2008, si ritiene utilizzare i dati relativi all'ultimo Conto annuale inviato al MEF, la quota così calcolata per l'anno 2023 è pari a € 4.185,28 (definita utilizzando i dati del Conto annuale inviato nel 2022, i quali sono riferiti al 2021). In tale importo vanno compresi anche i corsi di aggiornamento per la sicurezza sul lavoro, per l'anticorruzione e trasparenza, nonché per la privacy. Si dà atto che per il triennio gli stanziamenti previsti sono superiori al limite minimo di cui sopra.

Le risorse sono gestite congiuntamente dal Servizio Amministrazione del Personale e dai Responsabili di Area; questi ultimi svolgono un'attività autorizzatoria rispetto alla partecipazione ai corsi da parte dei singoli dipendenti.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software etc.). Inoltre la formazione attraverso il portale Syllabus, messo a disposizione gratuitamente agli Enti da parte del dipartimento della Funzione Pubblica, sarà garantita, come da normativa, ad almeno il 30 % del personale interno entro il 2023, ad almeno il 55 % entro il 2024 ed almeno il 75 % entro il 2025.

### **Fabbisogni formativi**

Al fine di elaborare un quadro delle priorità e definire il programma di formazione, si è provveduto all'ricognizione del fabbisogno formativo dei diversi servizi.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

È prevista inoltre la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, misura obbligatoria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione. I fabbisogni formativi in tali ambiti saranno individuati rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in raccordo con i Responsabili di area. I suddetti corsi di aggiornamento saranno organizzati direttamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

È prevista anche la formazione in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tale ambito saranno individuati dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP). I suddetti corsi di aggiornamento saranno organizzati direttamente dai Datori di Lavoro.



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

### **Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento**

Nella prospettiva delineata all'interno del presente documento, la formazione è vista non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità data al singolo individuo per realizzare il proprio "progetto di crescita" professionale.

Nel concreto, le azioni da intraprendere in tale ambito riguardano la predisposizione di percorsi di crescita professionale delle persone, finalizzate ad un reale incremento sul piano delle competenze ed delle capacità tecniche.

L'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- finanza contabilità e tributi
- trasparenza, anticorruzione e privacy
- sicurezza sul lavoro
- innovazione digitale
- patrimonio, investimenti, finanziamenti
- appalti e contratti
- personale
- politiche sociali ed educative
- attività economico produttive
- soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere, ...)

Si elencano le tematiche dei possibili interventi formativi per il triennio 2023-2025:

- Aggiornamento in materia di contabilità pubblica, patto di stabilità ed armonizzazione dei bilanci (destinato al personale del Servizio Finanziario);
- Aggiornamento in materia di Codice della Strada (destinato al personale dell'Area Polizia Locale);
- Aggiornamento in materia di appalti (destinato al personale dell'Area Tecnica);
- Aggiornamento in materia di personale (destinato al personale dell'Area Personale);
- Aggiornamento in materia tributaria (destinato al personale del Servizio Finanziario/Tributi);
- Corsi di aggiornamento ANUSCA (destinati al personale dei Servizi Demografici);
- Corsi di aggiornamento in materia di archiviazione e gestione del protocollo;
- Aggiornamento sui sistemi informativi (destinato a tutto il personale che utilizza apparecchiature informatiche);
- Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (destinato a tutto il personale);
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (destinato al personale individuato dal RSPP);

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, si rileva che l'assetto normativo comprende anche il contenuto dei vari decreti attuativi:





Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

- testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63 della Legge nr. 190/2012, approvato con D. Lgs. n. 235/2012;
- riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato il 15/02/2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'articolo 1 della Legge nr. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, e successive modifiche e/o integrazioni;
- disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della Legge nr. 190/2012 e di cui al D. Lgs. n. 39/2013;
- codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. nr. 62/2013, in attuazione dell'articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001, e successive modifiche e/o integrazioni.



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si provvede ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste

### Sottosezione Valore pubblico

La sottosezione riporta gli obiettivi strategici definiti nel documento unico di programmazione - sezione strategica, approvato dal Consiglio Comunale.

I singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi triennali della sezione operativa del DUP.

Il monitoraggio coincide con la verifica dello Stato di attuazione dei programmi effettuata in corso d'anno e approvata dal Consiglio Comunale.

L'attività di verifica annuale sarà rappresentata dalla Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30/04 dell'anno successivo a quello di riferimento.

### Sottosezione Performance

#### *Obiettivi di performance*

Il monitoraggio della performance coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa.

Il monitoraggio in corso dell'esercizio avviene nell'ambito della deliberazione di verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti attraverso report e analisi da parte dei Responsabili di Area.

I criteri e le metodologie di valutazione del personale responsabile di PO e non responsabile di PO sono stati definiti con l'approvazione della disciplina delle materie oggetto di concertazione, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 08/05/2019.

La rendicontazione viene riassunta nella relazione delle Performance da approvarsi entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e sarà validata dall'Organismo indipendente di valutazione.

#### *Obiettivi di Pari Opportunità e Piano delle Azioni Positive*

Il monitoraggio delle azioni positive per le pari opportunità avviene secondo quanto stabilito dalla Direttiva n. 2/2019, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.



Comune di  
COMUNANZA  
Provincia di ASCOLI PICENO

### **Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**

Il monitoraggio è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Area sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

### **Sottosezione struttura organizzativa**

Rispetto all'organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni organizzative, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

### **Sottosezione organizzazione del lavoro agile**

Data l'esiguità della dotazione organica, soprattutto per quanto riguarda il personale interno agli uffici, non si ritiene applicabile al Comune di Comunanza il lavoro agile in quanto comporterebbe dispendio di risorse pubbliche e disservizi alla cittadinanza.

### **Sottosezione piano triennale dei fabbisogni**

#### *Programmazione delle risorse umane*

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base annuale al fine di adeguare la dotazione organica e la programmazione del fabbisogno di personale alle effettive esigenze organizzative del Comune di Comunanza.

#### *Formazione del Personale*

I dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.



Comune di  
**COMUNANZA**  
Provincia di ASCOLI PICENO

## **ALLEGATI AL PIAO:**

1. Piano della performance anni 2023/2025