

Comune di Riparbella
Provincia di Pisa

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

ALLEGATO 1 – Catalogo dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO 2 – Obiettivi di performance individuale

ALLEGATO 3 – Obiettivi di performance organizzativa

ALLEGATO 4 – Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 5 – Estratto fonti di informazione per analisi rischio corruttivo

ALLEGATO 6 – Piano Azioni Positive

ALLEGATO 7 – Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile

ALLEGATO 8 – Schema di manifestazione di interesse all'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile

ALLEGATO 9 – Schema di accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,

in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 08/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 24/03/2023;

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

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione: COMUNE di RIPARBELLA

Indirizzo: Piazza del Popolo 1

Codice Fiscale/Partita IVA: 00344970504

Rappresentante legale: Salvatore Neri

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11 (undici)

Telefono: 0586/697306

Sito internet: www.comune.riparbella.pi.it

Pec: comune.riparbella@postacert.toscana.it

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno contiene l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione/ente ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione o ente. Pertanto da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo, infatti, la conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

Il comune di Riparbella trovandosi in un punto di collegamento tra la Maremma toscana e la parte più settentrionale della Regione, tra la piana marittima e l'entroterra preappenninico centrale, sorge su un costone collinare a 216 metri sul livello del mare ed il suo territorio comunale, prevalentemente collinare, è esteso per 58,96 km². Il Comune è situato a circa 9 km al Nord-Est di Cecina, la più grande città nelle vicinanze, esso è percorso da due importanti arterie stradali, la Strada provinciale del Commercio e la Strada statale 68 di Val Cecina che assicurano, la prima, il collegamento con il comune di Castellina Marittima e, la seconda, con Cecina e Volterra, oltre a raggiungere la Strada statale 206 Pisana-Livornese per Collesalveti e Pisa.

TERRITORIO E STRUTTURE	
SUPERFICIE	Kmq 58,96

Fiumi e torrenti	n. 5
STRADE	
Statali	km. 11.26
Extraurbane	km 8
Comunali	km 11
BIBLIOTECHE	n. 1 biblioteca Comunale
COMUNI CONFINANTI	Cecina, Montescudaio, Montecatini Val di Cecina, Castellina Marittima, Chianni, Lajatico

Caratteristiche e tipologia

Le caratteristiche del territorio hanno influenzato l'offerta commerciale del Comune di Riparbella. Nel Comune sono presenti pochi esercizi di vicinato (0-150 mq), mentre l'offerta delle strutture ricettive alberghiere, extralberghiere e strutture ricettive all'aperto è ben rappresentata.

Sulla scia del caratteristico Borgo Toscano, il Comune di Riparbella ospita attività commerciali e attività artigianali, il tutto a garantire una offerta di base ai residenti e/o turisti.

Il settore dei servizi è presente nel Comune di Riparbella con la stazione dei Carabinieri, la stazione dei Carabinieri Forestale, la sede del nido d'infanzia "Piccoli Passi", la sede della scuola dell'infanzia, la sede della scuola primaria, la sede della scuola secondaria di I° grado, la Farmacia Comunale, lo sportello "Bottega della Salute", l'ufficio Postale, l'agenzia della Cassa di Risparmio di Volterra.

L'agricoltura ha sempre rappresentato un settore di rilievo per l'economia del Comune di Riparbella, soprattutto riguardo alla produzione dell'olio di oliva, che si evidenzia con la presenza di Aziende Agricole, a prevalente vocazione olivicola, con Agriturismo.

Analisi demografica

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico: tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "cliente/utente" del comune. La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche in un senso piuttosto che in un altro e quindi può avere riflessi anche sull'incidenza dei fenomeni corruttivi .

Il trend demografico della popolazione residente è efficacemente rappresentato dalla seguente tabella che ben rappresenta una tendenza costante all'incremento, proprio delle realtà con buono/elevato

standard di qualità di vita ed economia attiva

ANNO (1° gennaio)	0/14 anni	15/64 anni	Oltre i 65 anni	Totale residenti	Età media
2012	220	1041	392	1653	46,63
2013	214	1022	394	1630	46,97
2014	215	1014	397	1626	47,39
2015	211	1005	397	1623	47,63
2016	209	986	408	1606	47,80
2017	208	1005	413	1626	48,66
2018	209	1021	407	1637	48,75
2019	193	1008	414	1615	49,11
2020	191	997	403	1591	49,40
2021	191	1017	376	1584	49,46
2022	188	1021	384	1593	49,73

Di seguito il trend della popolazione straniera residente a Riparbella:

ANNO	CITTADINI STRANIERI N.
2012	201
2013	190
2014	189
2015	197
2016	174
2017	195
2018	214
2019	210
2020	218
2021	217
2022	254

Dati sui redditi

Da alcune elaborazioni sugli open data del M.E.F. può essere di interesse valutare la distribuzione dei redditi rispetto alla tipologia ed alla fascia di reddito; per la prima dimensione, nella tabella seguente sono riportati, per le principali tipologie di reddito, il numero di contribuenti ed i redditi totali dichiarati nel 2020; per quest'ultima variabile è riportato anche il valore percentuale sul totale dei redditi:

tipologia	contribuenti	euro totali	%
da fabbricati	491	€ 501.388,00	2,73%
lav dipendente	566	€ 9.449.755,00	51,41%
lav. Autonomo	8	€ 349.515,00	1,90%

da impresa	60	€ 870.302,00	4,73%
da partecipazione	61	€ 716.064,00	3,90%
da pensione	400	€ 6.494.304,00	35,33%

Fonte: elaborazione: open data MEF

Per quanto riguarda le fasce di reddito, tramite la banca dati dell'Istat, sono state analizzate le seguenti fasce di reddito: zero o minore di zero, da zero a 10.000 Euro, da 10.000 a 15.000 Euro, etc. fino alle fasce da 75.000 a 120.000 Euro e oltre 120.000 Euro, secondo la tabella seguente:

Tipo dato		contribuenti per classe di importo							
Selezione anno di imposta		2020							
Classe di importo		minore o uguale a 0 euro	0 - 10.000 euro	10.000 - 15.000 euro	15.000 - 26.000 euro	26.000 - 55.000 euro	55.000 - 75.000 euro	75.000 - 120.000 euro	120.000 euro e più
Territorio									
Riparbella		0	401	166	361	168	20	7	0

Fonte: elaborazione: <http://dati.istat.it/>

Servizi presenti sul territorio

- Cassa di Risparmio di Volterra - agenzia di Riparbella, Piazza Baldasserini 19
- Poste Italiane - agenzia di Riparbella, Via della Madonna 13
- Stazione dei Carabinieri, loc. San Rocchino 2
- Stazione Carabinieri Forestale, Via della Madonna 11
- Bottega della Salute, Piazza Matteotti 20
- Farmacia Comunale, Piazza Matteotti 20

Economia

Il Comune ha mantenuto le caratteristiche ed i pregi dei tipici paesi toscani, grazie anche al contesto naturale in cui si è sviluppato. L'attività principale resta sempre quella della vocazione agricola, anche se la particolare posizione geografica ricca di bellezze naturali ha favorito l'insediamento di attività turistico ricettive alberghiere, extra alberghiere e all'aperto; nel contempo, non si sono mai avviate grandi attività commerciali perché proprio la vocazione agricola e la particolare conformazione geografica non hanno dato modo, ai grandi investitori, di sviluppare un progetto commerciale su grande scala.

Elenco attività commerciali – artigianali - turistico ricettive presenti sul territorio al 31/12/2022

	TIPOLOGIA	
1	AGRITURISMO	n. 13
2	AZIENDE VITIVINICOLE SPECIALIZZATE	n. 5
3	ESERCIZIO DI VICINATO ALIMENTARE X COMMERCIO DI PANE E SIMILARI	n. 1

4	case e appartamenti per vacanza CAV	n. 5
5	Bar e attività dei servizi di ristorazione	n. 15
6	CAMPEGGIO	n. 1
7	RTA (Residenza Turistico Alberghiera)	n. 3
8	ATTIVITÀ DI TATUATORE	n. 1
9	STRUTTURE RICETTIVE ALBERGHIERE	n. 3
10	B&B	n. 1
11	ESERCIZIO DI VICINATO ALIMENTARE	n. 2
12	RIVENDITA TABACCHI	n. 1
13	ACCONCIATORE	n. 2
14	ESERCIZIO DI VICINATO NON ALIMENTARE (ABBIGLIAMENTO)	n. 1
15	ESERCIZIO DI VICINATO NON ALIMENTARE- FERRAMENTA	n. 1
16	RIVENDITA DI GIORNALI	n. 1
17	NOLEGGIO ATTREZZATURE AGRICOLE	n. 1
18	ATTIVITÀ ESTRATTIVE	n. 1

Beni confiscati

Nel territorio non sono presenti beni confiscati (dato aggiornato al 2021).

Analisi del contesto interno

L'inquadramento del Contesto Interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono costituire ottimo presupposto di influenza e di sensibilizzazione in negativo della Struttura interna verso il rischio di corruzione; ecco perché, non solo è richiesta un'attività di conoscenza, di valutazione e di analisi, ma è richiesta, in parallelo, anche la definizione di un Sistema di responsabilità capace di impattare il livello di complessità funzionale ed operativa dell'Ente.

Ed allora, devono emergere:

- elementi soggettivi, necessariamente le figure giuridiche coinvolte, definite nell'articolato, quali gli Organi di Indirizzo ed i Responsabili, intesi in senso ampio, unitamente alla Struttura organizzativa;
- elementi oggettivi: ruoli e responsabilità, politiche, obiettivi, strategie, risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie, qualità e quantità del personale, cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali), relazioni interne ed esterne.

Di conseguenza, l'attività svolta dall'Ente deve essere oggetto di un'analisi che deve essere condotta e completata attraverso la Mappatura dei Processi, al fine di definire, nel particolare, Aree che, in funzione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

ORGANI POLITICI

Organi politici del Comune di Riparbella sono:

- il **Sindaco**, organo monocratico, con funzioni di cui all'art. 50 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il **Consiglio comunale**, organo collegiale composto dal Sindaco e da n. 10 consiglieri comunali, con funzioni di cui all'art. 42 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- la **Giunta comunale**, organo collegiale composto dal Sindaco, che lo presiede, e da n. 2 assessori, con funzioni di cui all'art. 48 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

IL SINDACO

Il Sindaco riconfermato ed eletto nelle elezioni amministrative del 2022 è **Salvatore Neri**.

IL CONSIGLIO COMUNALE

La convalida degli eletti è avvenuta con la deliberazione consiliare n. 18 del 24 Giugno 2022.

Pertanto il consiglio comunale, al momento della redazione del presente atto risulta composto dai consiglieri:

1	NERI SALVATORE
2	GENNAI GIACOMO
3	MANCINI EMILIO
4	CONFORTI DONATELLA
5	MARRAFFA MONICA
6	BINI MARCO
7	NIEDDU LETIZIA
8	QUERCI CLAUDIA
9	CIOFI ROLANDO
10	FALORNI LUCA
11	MACCHI FABRIZIO

LA GIUNTA COMUNALE

Con decreto del Sindaco n. 5/2022 sono stati nominati gli assessori e conferite le deleghe:

SINDACO E ASSESSORI	
NERI SALVATORE	<u>Sindaco</u>
MARRAFFA MONICA	<u>Vicesindaco</u> Ambiente e Territorio; Urbanistica ed Edilizia Privata; Decoro e Arredo Urbano; Turismo; Cultura e Tempo Libero; Sport; Pari Opportunità
LUCIBELLO PIANI ALESSANDRO VITTORIO FRANCESCO	<u>Assessore</u> Trasformazione Digitale, Energetica, Ecologica ed Innovazione; Servizi al Cittadino; Partecipazione e Comunicazione; Associazionismo; Mobilità e Viabilità; Lavoro, Artigianato, Commercio e Attività Produttive; ERP, Apes e Lode Pisano; Caccia; Rapporti con Gal Etruria, Asa e Ait;

SEGRETARIO COMUNALE

Il Segretario Comunale è il Dott. **Antonio Salanitri** titolare della sede di segreteria convenzionata tra i comuni di Cecina (capofila), Riparbella e Guardistallo, di cui alla deliberazione di consiglio Comunale n. 3 del 28 Marzo 2022, con decorrenza dalla data di nomina del sindaco del comune capofila quale titolare della sede convenzionata di segreteria in data 19.09.2022.

NUCLEO DI VALUTAZIONE (MONOCRATICO)

Con decreto del presidente dell'Unione Colli Marittimi Pisani n. 10 del 1° dicembre 2022 è stato prorogato per un anno a far data dal 22 novembre 2022, l'incarico quale membro del Nucleo di Valutazione dell'unione e dei Comuni di Montescudaio e Riparbella, in forma monocratica al Dott. **Nicola Falleni** di Livorno;

RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Con determina della Responsabile dell'area Tecnica n. 52 del 24 Maggio 2018 è stato nominato il soggetto esterno **Igor Rossi** Responsabile della Protezione dei Dati personali (RDP) ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679;

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Con decreto sindacale n. 2 del 20/01/2020 è stato nominato il segretario comunale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. del 05/10/2022 è stato istituito l'ufficio per la transizione al digitale ed individuato il Responsabile comunale per la transizione digitale nel Responsabile dell'Area Tecnica **Luciana Orlandini**;

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Con deliberazione dell'organo consiliare dell'Unione Colli Marittimi Pisani n. 2 del 11 Marzo 2021 è stato nominato Revisore Unico del Comune di Riparbella per il periodo 2021/2023 il Dott. **Marco Menichetti**;

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio competente per i Provvedimenti Disciplinari (UPD) è stato individuato, con deliberazione di Giunta n. 15 del 15/03/2023, attribuendone titolarità e responsabilità, quale organo monocratico, al Segretario Comunale;

LA STRUTTURA AMMINISTRATIVA

Con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 28 dicembre 2017 l'ente ha adottato la nuova macrostruttura a seguito delle modifiche dello statuto dell'Unione Colli Marittimi Pisani, con decorrenza dal 1° gennaio 2018, così articolata:

Denominazione macrostruttura e relativa competenza	Responsabile	Decreto di nomina
Area amministrativa (protocollo, archivio, segreteria, affari legali, servizio elettorale, cultura, sociale, istruzione, impianti sportivi, turismo, anagrafe, biblioteca, servizi cimiteriali)	Leonora MEINI	n. 11 del 05/10/2022
Area tecnica (edilizia, urbanistica, lavori pubblici, patrimonio, manutenzioni, servizi informatici, polizia municipale, ambiente, cave, SUAP, attività produttive, autorizzazioni paesaggistiche, gestione P.A.F.R. Giardino Scornabecchi)	Luciana ORLANDINI	n. 12 del 05/10/2022
Area contabile (ragioneria, bilancio, tributi, economato, personale, farmacia)	Vacante – attualmente ricoperta dal Sindaco	n. 17 del 29/12/2022

Per quanto attiene ai dati espressione dell'attività dell'ente si evidenzia:

RIEPILOGO CORRISPONDENZA PROTOCOLLATA NEL TRIENNIO 2020/2022

ANNO	ARRIVI	PARTENZE	ATTI INTERNI	TOTALI
2020	5020	824	7	5851
2021	4981	1004	5	5990
2022	5623	721	2	6346

RIEPILOGO DELIBERAZIONI DEGLI ORGANI NEL TRIENNIO 2020/2022

ANNO	DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE
2020	88
2021	87
2022	74
ANNO	DELIBERAZIONI DI CONSIGLIO COMUNALE
2020	47
2021	45
2022	48

RIEPILOGO DETERMINAZIONI DEI RESPONSABILI NEL TRIENNIO 2020/2022

ANNO	DETERMINAZIONI	
	AREA	NUMERO
2020	AREA CONTABILE	58
	AREA TECNICA	234
	AREA AMMINISTRATIVA	95
2021	AREA CONTABILE	44

	AREA TECNICA	232
	AREA AMMINISTRATIVA	89
	AREA CONTABILE	32
2022	AREA TECNICA	227
	AREA AMMINISTRATIVA	85

RILIEVI CORTE DEI CONTI:

Delibera della Corte dei Conti n. 65 del 2022 del 14 aprile 2022

Delibera della Corte dei Conti n. 113 del 2022/PRSP del 5/8 luglio 2022

APPALTI CON ATTO PUBBLICO REGISTRATO NEL TRIENNIO 2020/2022:

REPERTORIO	IMPORTO
943/2020	€ 343.068,49
944/2020	€ 247.924,89
952/2021	€ 213.405,15

SCRITTURE PRIVATE NEL TRIENNIO 2020/2022:

945/2020	€ 2.578,04
946/2020	€ 13.712,04
947/2020	€ 76.200,00
948/2021	€ 0,00
949/2021	€ 0,00
950/2021	€ 0,00
951/2021	€ 0,00

PRATICHE EDILIZIE NEL TRIENNIO 2020/2022:

ANNO 2020	95 di cui 59 SCIA, CIL, CILA
ANNO 2021	107 di cui 85 SCIA, CIL, CILA

ATTESTAZIONI ASSEVERATE DI AGIBILITA' NEL TRIENNIO 2020/2022:

ANNO 2020	3
ANNO 2021	5
ANNO 2022	14

CERTIFICATI DI DESTINAZIONE URBANISTICA NEL TRIENNIO 2020/2022:

ANNO 2020	37
ANNO 2021	45
ANNO 2022	45

STRUMENTI ORGANIZZATIVI IN MATERIA URBANISTICA:

Il Comune di Riparbella è dotato di Piano Strutturale approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 29/06/2015 e di Regolamento Urbanistico approvato con deliberazione consiliare n. 22 del 29/06/2015.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 5/02/2020 il Comune di Riparbella, ha adottato il Piano Strutturale Intercomunale con i Comuni di Castellina Marittima e Montescudaio.

Il Comune di Riparbella ha avviato il procedimento per la formazione del Piano Operativo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 9/02/2022.

PROGETTI PNRR AVVIATI NEL TRIENNIO 2020/2022:

2020	MISURA M2C4I2.2 CUP:D36J20000890001
2021	MISURA M2C4I2.2 CUP: D39J21014570001 CUP: D39J21014580001
2022	MISURA M2C4I2.2 CUP: D34J22000690005

VANTAGGI ECONOMICI ASSEGNATI - ANNO 2022:

TIPOLOGIA	IMPORTO
Vantaggi economici.	€ 1.000,00
Contributi Pacchetto scuola	€ 5.617,90
Contributi trasporto alunni disabili	€ 1.848,00

1.2.2 La mappatura dei processi

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

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

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

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

Unità organizzativa	Numero processi
Contabile	45
Tecnica	214
Amministrativa	50

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

2 SEZIONE: PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 28/04/2023 qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Riparbella approvato in via provvisoria con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 16/02/2023, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance, e l'adozione di un adeguato Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) costituisce presupposto indispensabile per la corretta applicazione del ciclo della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009, articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

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

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

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

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
Area Contabile	=
Area Tecnica	4

Area Amministrativa	3
Segretario Comunale	3

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

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

2.2.1 Performance individuale

Nella schede di cui all'Allegato 2 del presente Piano, sono riportati gli obiettivi di performance individuale.

2.2.2 Performance Organizzativa di Ente

Nella schede di cui all'Allegato 3 del presente Piano, sono riportati gli obiettivi di performance organizzativa di Ente.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott. Antonio Salantri nominato con decreto del Sindaco n. 2 del 20/01/2020, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>In materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in materia di trasparenza (art. 1, co. 7 , L.190/2012) <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In</p>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>In materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--

<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 6 del 01/03/2019, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO)</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n.165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</p> <p>partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale</p>

		comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	--

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei titolari di PO ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>

Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Comune di Riparbella in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare nell'allegato 1 al presente piano:

- la mappatura dei processi sensibili che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività setta possono esporre l'amministrazione a rischi corruttivi;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esito positivo), tenuto conto delle caratteristiche concrete dell'ente e del contesto socio-economico;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo;
- la previsione di specifici ambiti di monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- alla programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, contenuta nell'allegato 4.

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

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati

oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

L'analisi del rischio corruttivo è stato affrontato anche alla luce di quanto riportato dalle principali fonti di informazione rilevanti in materia di cui si riportano alcuni estratti nell'allegato 5.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Il Comune di Riparbella per il triennio 2023/2025 si è dotato di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con l'approvazione della deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 29 dicembre 2022 di seguito riportati:

- individuazione di una chiara e precisa ripartizione delle competenze e delle responsabilità della struttura amministrativa, che tenga conto:
 - della necessità di individuare con chiarezza i centri di responsabilità evitando la frammentazione dei procedimenti e delle competenze per materia, la sovrapposizione, la distribuzione e/o duplicazione dei centri decisionali;
 - della necessità di favorire la formazione e la sedimentazione di competenze specialistiche attraverso una adeguata permanenza nel ruolo al fine di conseguire nei servizi resi risultati apprezzabili sia in termini quantitativi che qualitativi, salve sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente, della necessità di regolamentare la rotazione ordinaria del personale in maniera funzionale alla necessaria stabilità dei ruoli, alla continuità dei servizi, tenuto in ogni caso conto della dotazione organica e delle caratteristiche dell'Ente;
 - potenziamento delle moderne tecnologie informatiche in linea con le più attuali linee guida sulla digitalizzazione della p.a.;
 - valorizzazione della procedimentalizzazione e standardizzazione delle procedure al fine di ridurre – laddove non necessario e corretto – margini di discrezionalità politica e/o

amministrativa mediante regolamenti, atti di indirizzo, modelli e modulistica;

- creazione di sinergie e collaborazioni con istituzioni e soggetti pubblici e privati, al fine di adottare protocolli, accordi, e quanto altro ritenuto necessario per l'implementazione delle misure sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione;

- coordinamento e integrazione del Piano con il sistema dei controlli interno, preventivo e successivo, con le misure anticiclaggio, anzitutto in funzione dell'impiego delle risorse del PNRR;

- integrazione delle misure in materia di trasparenza anche sull'impiego dei fondi del PNRR;

- integrazione delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con il Piano della performance;

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	Posizione organizzativa responsabile per materia	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 30.12.2013 il Comune di Guardistallo ha approvato il codice di amministrazione. Nel corso del 2023 è prevista l'approvazione della revisione.	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato

	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31.12.2023.	RPCT	Almeno le PO (100% PO)
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti 100%
	2. Segnalazione da parte delle PO al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. PO N. Controlli/N. PO 100%
Rotazione del	1. Rotazione personale e mansioni	Con deliberazione di Giunta n.51 del 28/12/2017 è stata effettuata una riorganizzazione dell'Ente, con parziale rotazione delle PO di tutte le Aree. La rotazione è una misura che non sempre si può realizzare all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti

personale		Pertanto l'amministrazione valuterà l'opportunità di sviluppare altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, in linea con le indicazioni ANAC.		
	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi; Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).
Conferimento e	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti

autorizzazioni incarichi	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)

<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)</p>	<p>1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>
	<p>2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra</p>	<p>Al momento della stipula del contratto</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>

	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti

Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	PO/ Responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i titolari di Posizione organizzativa, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'**Allegato 4** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Organigramma dell'Ente

La macro-struttura organizzativa del Comune di Riparbella è stata oggetto, nell'ultimo triennio, dei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 28/12/2017, esecutiva, con la quale è stata approvata la macrostruttura del Comune di Riparbella così rappresentata:

Segretario Generale

Area Contabile

Personale assegnato:

n. 1 Responsabile di Area - Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile Cat. D a tempo pieno e indeterminato

n. 1 Farmacista cat D a tempo pieno e indeterminato

n. 1 Istruttore amministrativo cat C a tempo pieno e indeterminato

Tot. 3 (n. 2 unità di personale + n. 1 Responsabile con P.O.: tot. 3)

Area Tecnica

Personale assegnato:

n. 1 Responsabile di Area - Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D a tempo pieno e indeterminato

n. 1 Istruttore di Polizia Municipale Cat. C a tempo pieno e indeterminato

n. 1 Istruttore tecnico Cat. D a tempo parziale al 50% e indeterminato

n. 1 Istruttore tecnico Cat. C a tempo parziale all'87% e indeterminato

n. 1 Istruttore tecnico cat. C a tempo pieno e indeterminato

n. 4 Operai agricoli forestali Collaboratori professionali a tempo pieno e indeterminato

Tot. 9 (n. 8 unità di personale + n. 1 Responsabile con P.O.: tot. 9)

Area Amministrativa

Personale assegnato:

n. 1 Responsabile di Area - Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile Cat. D a tempo pieno e indeterminato

n. 1 Istruttore Cat. D a tempo pieno e indeterminato

Tot. 2 (n. 1 unità di personale + n. 1 Responsabile con P.O.: tot. 2)

L'organico del comune di Riparbella è rappresentato nella seguente tabella:

QUALIFICA	POSTI COPERTI al 1° gennaio 2020	POSTI COPERTI al 1° gennaio 2021	POSTI COPERTI al 1° gennaio 2022	POSTI COPERTI al 1° gennaio 2023
CATEGORIA D	6	6	5	4
CATEGORIA D (Part Time)	1	1	1	1
CATEGORIA C	1	1	1	1
CATEGORIA C (Part Time)	1	1	1	1
OPERAI AGRICOLI FORESTALI	4	4	4	4
Totale	13	13	12	11

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il Comune di Riparbella ha approntato il piano delle Azioni Positive 2023/2025 come sezione del presente documento dando atto dell'acquisizione del relativo parere favorevole della Consigliera di Parità competente (allegato n. 6).

3.2. Organizzazione del lavoro agile

PREMESSA

La materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "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, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

La materia è poi oggetto di disciplina nel CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 il quale prevede che il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il presente Piano sarà oggetto di costante revisione a fronte di modifiche o integrazioni della disciplina del lavoro agile dell'amministrazione, a livello normativo e contrattuale.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- [Legge 7/8/2015 n. 124 \(G.U. 13/8/2015 n. 187\) - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche](#) - Articolo 14 - Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche
- [Legge 22/5/2017 n. 81 \(G.U. 13/6/2017 n. 135\) - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato](#) - Articolo 18 - Lavoro agile
- [Decreto Legge 9/6/2021 n. 80 \(G.U. 9/6/2021 n. 136\) - Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza \(PNRR\) e per l'efficienza della giustizia](#) - Articolo 6 - Piano integrato di attività e organizzazione
- [Decreto Presidenza Cons. Min. - Dip. funzione pubblica 30/6/2022 n. 132 \(G.U. 7/9/2022 n. 209\)](#) - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione
- [Decreto Presidente della Repubblica 24/6/2022 n. 81 \(G.U. 30/6/2022 n. 151\)](#) - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.
- [Contratto collettivo nazionale 16/11/2022 \(G.U. 25/1/2023 n. 20\)](#) - Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI RIPARBELLA

Preme sottolineare che antecedentemente all'emergenza Covid-19, il comune di Riparbella non aveva mai attivato un piano di lavoro agile, successivamente l'inizio della pandemia, rendendosi necessario l'attivazione del lavoro agile, l'Ente si è immediatamente adottato di disposizioni organizzative urgenti per la prestazione lavorativa in forma agile in alternanza presenza del personale negli uffici comunali, in modo da assicurare una distribuzione sostenibile dei dipendenti e conforme alle disposizioni normative sul distanziamento sociale, attuando altresì tutte le misure e le procedure idonee a contemperare la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori con le esigenze organizzative del lavoro dell'Ente ed il pieno funzionamento dei servizi.

Le prestazioni lavorative tramite l'attivazione del lavoro agile sono organizzate dal Segretario Comunale con una programmazione quindicinale.

Nel 2021 l'amministrazione si è dotata di 4 notebook che sono stati predisposti, in conformità ai vigenti sistemi di sicurezza per la protezione della rete, documenti, dati e informazioni, e consegnati a ciascun dipendente che

può essere autorizzato ad effettuare il lavoro in modalità agile. Pertanto il personale è stato abilitato al lavoro a distanza con collegamento in VPN al sistema informativo del Comune, consentendo quindi di utilizzare tutti gli applicativi web, permettendo così di utilizzare da remoto il pc aziendale, garantendo così la piena disponibilità delle dotazioni informatiche presenti sulla propria postazione.

Si evidenzia che, come la quasi totalità delle strutture che hanno attivato la modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria, i settori dove si è ricorso in misura minore al lavoro agile sono quelli caratterizzati da attività che devono necessariamente essere svolte in presenza

1. MODALITA' ATTUATIVE

5.1 Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile il Comune di Riparbella persegue i seguenti obiettivi principali:

- a. garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
- b. agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- c. favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro;
- d. promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale.

Le scelte organizzative

La piena ed efficace attuazione del lavoro agile non può in alcun misura prescindere da alcuni fattori:

- la dotazione di appropriata tecnologia informatica che permetta da remoto il normale svolgimento delle attività lavorative, senza alcun pregiudizio alla regolarità delle procedure medesime: Il Comune di Riparbella ha adottato una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) ai dipendenti di accedere in modalità 'desktop remoto' al proprio PC di ufficio. Il collegamento avviene utilizzando strumentazione prevalentemente messa a disposizione dall'Ente o nella disponibilità del dipendente.
- Il Comune ha avviato da fine 2020 un piano di acquisti informatici mirati per implementare la dotazione di PC portatili, che sono stati distribuiti ai vari Settori.
- la rilevazione del cittadino-utente, del mantenimento degli standard dei servizi erogati dall'Ente: dovranno essere previsti dei questionari di rilevazione del gradimento del servizio in modo da monitorare il mantenimento e/o miglioramento degli standard di risposta nei confronti dei cittadini-utenti.
- la misurazione della performance del lavoratore agile: Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Riparbella è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico a obiettivi di livello via via superiore, arrivando al livello strategico.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente Piano è collegato.

Condizioni abilitanti del lavoro agile

Indicatori di salute organizzativa

In merito all'adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile si possono individuare i seguenti indicatori di "salute organizzativa":

<i>Indicatore</i>	<i>Rilevazione all'interno dell'ente</i>	<i>Possibili miglioramenti</i>
-------------------	--	--------------------------------

Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	SI	- sistema consolidato di programmazione per obiettivi e/o progetti e/o processi continuativi
Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	SI	Il coordinamento organizzativo presuppone un monitoraggio costante del rispetto degli standard di smart working a livello delle singole Aree Settori e complessivamente dell'ente da parte del Segretario Comunale.
Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	SI	L'attività lavorativa svolta in modalità agile, deve essere monitorata e rendicontata con cadenza temporale previamente concordata con il Responsabile (preferibilmente settimanale)

Indicatori della salute professionale

L'implementazione del lavoro agile richiede in via preliminare l'acquisizione o il potenziamento di competenze professionali specifiche: in primo luogo, la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, di coordinamento e monitoraggio dei risultati, di lavoro in team, ma anche di competenze digitali specifiche espresse dal personale operante in smart working.

Più in generale, va intesa come "salute professionale", riferita al lavoro agile, l'adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari.

<i>Indicatore</i>	<i>Rilevazione all'interno dell'ente</i>
Competenze direzionali (capacità di programmazione e di adozione di approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori)	<i>E' stata effettuata la mappatura delle attività da svolgere in modalità agile per ogni Settore e, con il coordinamento del Segretario Comunale.</i>
Competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi)	<i>Tra i dipendenti dell'ente la cultura dello smart working è stata diffusa a seguito dell'emergenza Covid-19. Molte delle attività ordinarie sono state regolarmente portate avanti dai dipendenti che rendevano la propria prestazione lavorativa in modalità agile.</i>
Competenze digitali (capacità di utilizzare le tecnologie necessarie per il consolidamento di uno smart working efficace)	<i>Tutto il personale amministrativo dell'Ente ha competenze digitali, il lavoro nell'ente è pressoché digitalizzato. E' necessario un uso consapevole di tutte le tecnologie per rendere più connesso il lavoro da remoto, accesso alle piattaforme di videoconferenze</i>
Corsi di formazione rivolti ai titolari di posizioni organizzative sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile	<i>Tutto il personale agile dovrà partecipare a percorsi formativi specifici</i>
Corsi di formazione rivolti ai lavoratori sulle competenze organizzative specifiche del lavoro, e corsi sulle competenze digitali utili al lavoro agile per lavoratori	<i>Tutto il personale agile dovrà partecipare a percorsi formativi specifici</i>

Indicatori salute digitale

L'infrastruttura tecnologica e telematica dell'ente deve essere in grado di garantire con efficacia e sicurezza lo svolgimento del lavoro in modo agile quanto in presenza. Alcune dotazioni di natura tecnica costituiscono infatti presupposti imprescindibili per la concreta attuazione di un lavoro agile

pienamente efficace, poiché deve consentire al più ampio numero di operatori di accedere alla rete aziendale e ai sistemi applicativi presso qualunque postazione di lavoro, anche fuori dalla sede dell'amministrazione.

Di seguito si riporta la situazione in essere rispetto agli elementi maggiormente rilevanti inerenti le infrastrutture informatiche:

- disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche e VPN
- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell'ottica del lavoro per flussi
- profilazione degli utenti, con gestione dei ruoli e delle abilitazioni;
- tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi;

<i>Indicatore</i>	<i>Rilevazione all'interno dell'ente</i>	<i>Possibili miglioramenti</i>
N. PC ed altre attrezzature a disposizione per lavoro agile	n. 4 computer portatili collegati in VPN	
% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente, personali)	50% attivato in VPN	
Presenza di un sistema VPN	SI	
Presenza di una intranet	NO	
% Applicativi consultabili in da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	100% (in VPN))	- <i>Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi</i> - <i>migrazione in cloud di parte delle procedure</i>
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	100% (in VPN)	

Indicatori salute economico-finanziaria

Lo sviluppo della nuova modalità lavorativa non può che essere accompagnato da un programma di investimento, che contempra altresì investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità alternative di erogazione dei servizi richiesti, di formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali, pur nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

<i>Indicatore</i>	<i>Rilevazione all'interno dell'ente</i>
- Investimenti in supporti hardware, infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, in digitalizzazione di processi progetti e modalità erogazione dei servizi	prevedere risorse destinate ad acquisti di strumentazione tecnologica, a migrazione in cloud, a corsi di formazione mirata

Il regolare ed efficiente svolgimento del lavoro agile presuppone un monitoraggio costante ed attento da parte del Responsabile, il quale non solo sovrintende alla prestazione lavorativa in

presenza e in forma agile, ma deve altresì appurare che l'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile sia riconducibile alla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera eventualmente previste (orizzontali e verticali).

Nel processo di attuazione del lavoro agile ma soprattutto in quello di misurazione della performance riveste un ruolo fondamentale l'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

In riferimento al ruolo degli OIV, come già evidenziato nelle LG n.2/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile, superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Poiché il lavoro agile si svolge per fasi, cicli, obiettivi ed anche progetti specifici, senza precisi vincoli spazio- temporali della prestazione, risulta infatti necessario che la valutazione della performance sia collegata al riscontro del raggiungimento dei risultati della prestazione lavorativa, più che alla verifica del lavoro quotidianamente svolto, o attraverso il numero delle ore lavorate.

L'analisi della performance nel nuovo contesto del lavoro agile deve prendere in esame tre principali direttrici all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance e renderle coerenti con le diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa proprie dal lavoro agile:

Indicatori di attività, riferiti allo stato di implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione; performance organizzativa, cioè i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (Responsabili titolari di P.O. e personale) sono chiamati a contribuire;

performance individuale, cioè il contributo diretto del lavoratore nel conseguimento degli obiettivi assegnati sia a livello di struttura che individuali, nonché i comportamenti agiti dal lavoratore nell'erogazione della sua prestazione, sia in presenza che in lavoro agile.

Performance organizzativa

Al fine di programmare un Piano di Lavoro agile corrispondente alle esigenze di efficienza e efficacia dell'azione amministrativa è necessario prestabilire degli indicatori del lavoro agile che costituiscono il punto di partenza per l'organizzazione dell'Ente. A tale riguardo gli indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia, già suggeriti dalle Linee guida 1/2017 e 2/2017 del DFP, consentano di misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'amministrazione. È evidente che l'utilizzo degli indicatori di cui sopra costituiscono per il Comune di Riparbella il punto di partenza per effettuare un lavoro di tipo comparativo.

EFFICIENZA	Produttiva	<ul style="list-style-type: none"> • Diminuzione assenze (es. $[(\text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X - \text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X-1)/\text{Giorni di assenza/giorni lavorabili mese } A \text{ anno } X-1]$) • Aumento produttività (es. <i>quantità di pratiche ordinarie lavorate/servizi erogati per ufficio, unità organizzativa, etc.</i>)
	Economica	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione di costi rapportati all'output del servizio considerato (es. <i>utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; , ecc.</i>)
	Temporale	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie
EFFICACIA	Quantitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Quantità erogata (es. <i>n. pratiche, n. processi, n. servizi; % servizi full digital offerti dalla PA si veda circ. 2/2019 DFP- 3.2); % comunicazioni tramite domicilia digitali, si veda circ. 2/2019 DFP- 3.4)</i> • Quantità fruita (es. <i>n. utenti serviti</i>)
	Qualitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità erogata (es. <i>standard di qualità dei servizi erogati in modalità agile, come i tempi di erogazione</i>) • Qualità percepita (es. <i>% customer satisfaction di utenti serviti da dipendenti in lavoro agile</i>)
ECONOMICITÀ	Riflesso economico	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione di costi (es. <i>utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.</i>)

Indicatori performance individuale in smart working

Dal punto di vista individuale la flessibilità lavorativa e la maggiore autonomia, se ben accompagnata, favoriscono nei lavoratori una percezione positiva dell'equilibrio personale tra vita lavorativa e vita privata, consentendo di ottimizzare il tempo dedicato al lavoro e, contestualmente, la produttività a favore dell'amministrazione, anche in ragione di una maggiore responsabilizzazione derivante dalla diversa organizzazione del lavoro. Un altro beneficio potenziale è riconducibile ad una riduzione dei livelli di stress, favorita dalla possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio e dall'abitazione e di gestire al meglio il tempo libero.

A fronte di questi potenziali benefici è però necessario monitorare l'effetto del lavoro agile sulle performance dei singoli dipendenti in modo da valutare eventuali azioni di supporto (aumento o riduzione dei giorni di lavoro agile, formazione necessaria, modifica dei processi organizzativi, ecc.).

In tal senso, le componenti della misurazione e della valutazione della performance individuale rimangono le medesime e devono fare riferimento a risultati e comportamenti, così come indicato dalle Linee Guida 2/2017 e 5/2019 del DFP e del Sistema per la valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Riparbella.

Monitoraggio della performance in lavoro agile ed i suoi benefici

Per verificare se il progetto di Smart Working funziona e se davvero aiuta nel raggiungimento di un approccio Result Driven occorre monitorarlo sin dalle prime fasi. È possibile far riferimento a due tipologie di indicatori: quelli legati all'andamento del progetto di Smart Working e quelli che permettono di valutare e monitorare l'impatto dello Smart Working sulle persone, l'organizzazione e la qualità e produttività dei processi.

Tra gli indicatori legati all'andamento del progetto rientra tipicamente il livello di adesione all'iniziativa in termini di persone coinvolte, di numero di giornate in Lavoro Agile svolte, del profilo dei lavoratori aderenti, e così via.

Tra gli indicatori di impatto dello Smart Working è possibile distinguere:

- Impatti sulle persone e l'organizzazione: intesi come indicatori tipici della gestione delle Risorse Umane quali: la diminuzione del tasso di assenteismo, malattia, e turnover volontario, l'aumento degli indicatori di soddisfazione, engagement e il tasso di retention dei dipendenti, le ore di straordinario, i permessi e gli infortuni sul lavoro e in itinere. Il miglioramento di questi aspetti ha un effetto diretto sulla produttività e sulla qualità del lavoro svolto e di conseguenza sul livello di servizio erogato al cittadino.
- Impatti sui costi indiretti: qui rientrano aspetti come l'andamento dei costi vivi di trasferta, i costi di stampa, i consumi energetici e i costi di gestione degli spazi fisici. Questi ultimi, se relazionati ad un ripensamento degli spazi fisici, possono rappresentare una fonte di risparmio considerevole.
- Impatti sulle attività di business: in base alla tipologia e alle caratteristiche delle attività lavorative svolte dalle persone, si può fare riferimento a tre macro-ambiti di indicatori:
 - Indicatori di processo: analizzano le prestazioni delle attività continuative e routinarie con caratteristiche di standardizzazione e prevedibilità per le quali è possibile individuare un output in modo concreto e oggettivo. Alcuni esempi sono: numero di documenti processati rispetto a quelli processabili, numero di documenti processati correttamente, numero di richieste gestite, tempo per rispondere ad es ad un bando di gara, tempo di realizzazione di report o analisi periodiche, numero di fatture gestite, ecc.

Allegati:

- allegato 7 - disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile
- allegato 8 - schema di manifestazione di interesse all'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile
- allegato 9 - schema di accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale – reclutamento del personale

L'art. 6 D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha assorbito una pluralità di adempimenti, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

L'art. 6 D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale indica la consistenza della dotazione organica, la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le risorse destinate all'attuazione del piano, mediante determinazione della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 34/2019, tenendo conto del tetto di spesa di personale relativo alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013 (o, per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti, la spesa di personale dell'anno 2008) ai sensi dell'art. 1 co. 557 o 562 L. 296/2006.

All'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si individua l'eventuale personale in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell’esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell’esempio seguente) d.m. 17/03/2020, attuativo dell’articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Con l’approvazione del presente documento il Comune di Riparbella dà atto che non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente

Personale al 31.12.2022

Area	Categoria di accesso	Profilo Professionale	N. dipendenti
Area Contabile	D1	Farmacista comunale	1
Area Tecnica	D3	Istruttore Direttivo tecnico	1
	C1	Istruttore tecnico	1
	D2	Istruttore tecnico (part-time 18 ore)	1
	C3	Istruttore tecnico (part-time 30 ore)	1
		Operai agricoli forestali	4
Area Amministrativa	D2	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
	D3	Istruttore Amministrativo	1
totale			11

Programmazione strategica delle risorse umane Triennio 2023/2025

Anno 2023

Area	Categoria di accesso	Profilo Professionale	N. dipendenti
Area Contabile	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo –contabile	1
	D1	Farmacista comunale	1
	C1	Istruttore Amministrativo	1
Area Tecnica	D3	Istruttore Direttivo tecnico	1
	C1	Istruttore tecnico	1
	D2	Istruttore tecnico	1
	C3	Istruttore tecnico (part-time 30)	1

		ore)	
	B3	Operai agricoli forestali	4
Area Amministrativa	D2	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
	D3	Istruttore Amministrativo	1
totale			13

Anno 2024

Area	Categoria di accesso	Profilo Professionale	N. dipendenti
Area Contabile	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo –contabile	1
	D1	Farmacista comunale	1
	C1	Istruttore Amministrativo	1
Area Tecnica	D3	Istruttore Direttivo tecnico	1
	C1	Istruttore tecnico	1
	D2	Istruttore tecnico	1
	C3	Istruttore tecnico (part-time 30 ore)	1
	B3	Operai agricoli forestali	4
Area Amministrativa	D2	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
	D3	Istruttore Amministrativo	1
totale			13

Anno 2025

Area	Categoria di accesso	Profilo Professionale	N. dipendenti
Area Contabile	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo –contabile	1
	D1	Farmacista comunale	1
	C1	Istruttore Amministrativo	1
Area Tecnica	D3	Istruttore Direttivo tecnico	1
	C1	Istruttore tecnico	1
	D2	Istruttore tecnico	1
	C3	Istruttore tecnico (part-time 30 ore)	1
	B3	Operai agricoli forestali	4
Area Amministrativa	D2	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
	D3	Istruttore Amministrativo	1
totale			13

Assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio 2023/2025:

	2023	2024	2025
Cessazioni previste	1	0	0

Assunzioni programmate a tempo indeterminato	2	0	0
--	---	---	---

Ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, a partire dal 01/04/2023 le categorie come precedentemente intese sono state ricondotte nei nuovi profili professionali definiti dall'art. 12 co. 6 del CCNL richiamato.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa - verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, che si riporta integralmente:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti	1600	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2023	28,60%	32,60%
Entrate correnti		FCDE	223.301,52 €
Ultimo Rendiconto	2.359.163,09 €	Media - FCDE	2.206.081,94 €
Penultimo rendiconto	2.328.598,55 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Terzultimo rendiconto	2.600.388,74 €	26,32%	
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto	580.677,21 €	Prima fascia	
Anno 2018	608.771,27 €	FCDE	
Margini assunzionali		0,00 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		50.262,22 €	

COMUNE DI RIPARBELLA
Provincia di Pisa

Rendiconto della Gestione
Esercizio 2022

Verifica rispetto del limite di Spesa di Personale
Articolo 1 - comma 557 - quater Legge 296-2006

Tipologia di spesa	2011	2012	2013	Media Triennio	Rendiconto 2022
Spese di Personale (Macroaggregato 1)	493.948,26 €	404.330,00 €	371.730,63 €	423.336,30 €	€ 388.340,32
Spese di personale Azienda Il Giardino (Macroaggregato 1)	182.063,30 €	169.253,62 €	171.066,23 €	174.127,72 €	€ 187.336,89
Lavoro flessibile	37.536,06 €	37.831,17 €	21.122,15 €	32.163,13 €	€ 0,00
Quota di costo del personale dell'Unione a carico di Riparbella	- €	47.998,00 €	76.402,71 €	41.466,90 €	€ 33.796,40
Rimborso al Comune di Cecina per personale comandato	- €	- €	- €	- €	€ 23.596,91
Irap (Macroaggregato 2)	41.880,77 €	40.096,71 €	37.012,64 €	39.663,37 €	€ 24.404,34
Irap Azienda Il Giardino (Macroaggregato 2)	- €	- €	- €	- €	€ 11.854,91
FPV a copertura di impegni assunti per spese di personale aventi esigibilità 2022					€ 12.563,05
Componenti escluse					
Aumenti Contrattuali esclusi (Importo consolidato)	- 69.418,06 €	- 47.798,47 €	- 47.798,47 €	- 55.005,00 €	-€ 47.798,47
Aumenti Contrattuali C.C.N.L. 21 Maggio 2018 (quota a carico dell'esercizio 2022)	- €	- €	- €	- €	-€ 16.812,98
Aumenti Contrattuali C.C.N.L. 16 Novembre 2022 (quota a carico dell'esercizio 2022)	- €	- €	- €	- €	€ 0,00
Macroaggregato 01 componenti escluse (Diritti di Rogito)	- 476,50 €	- 2.452,10 €	- €	- 976,20 €	-€ 260,10
Macroaggregato 02 componenti escluse (Irap su Diritti di Rogito)	- €	- €	- €	- €	€ 0,00
Intervento 01 componenti escluse (Missioni)	- 730,11 €	- 750,00 €	- 730,00 €	- 736,70 €	€ 0,00
Spese per il lavoro straordinario connesso all'attività elettorale (diretti, riflessi e IRAP)	- €	- €	- €	- €	€ 0,00
Rimborsi ricevuti per spese di personale (R.T.)	- 27.265,02 €	- 27.265,00 €	- 27.674,00 €	- 27.401,34 €	-€ 27.674,00
Rimborsi ricevuti per personale in convenzione (Montopoli)	- €	- €	- €	- €	-€ 3.600,00
Rimborsi ricevuti per personale comandato	- 35.824,06 €	- 111.956,17 €	- 92.717,30 €	- 80.165,84 €	-€ 23.000,00
FPV in entrata a copertura di impegni assunti per spese di personale aventi esigibilità 2022	- €	- €	- €	- €	-€ 43.974,39
TOTALE	621.714,64 €	509.287,76 €	508.414,59 €	546.472,33 €	518.772,88 €

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

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. 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 dell'anno.

Analisi dei bisogni

Il Servizio competente ha proceduto tenendo conto dell'analisi annuale dei bisogni, rilevando, prima di tutto, i bisogni formativi individuali dei dipendenti, attraverso una richiesta ai Responsabili dell'Ente.

Dai dati trasmessi i bisogni formativi dei dipendenti sono sempre circoscritti alla legislazione generale dell'attività amministrativa relativa agli Enti locali, alla preparazione specialistica di settore e alle conoscenze in materia di contratti. Il dipendente sente forte l'esigenza di essere preparato e, quindi, formato, sugli aspetti amministrativi generali e di tipo specialistico.

Analisi dei bisogni organizzativi

La rilevazione del fabbisogno organizzativo è avvenuta attraverso la valutazione effettuata dei Responsabili dei Servizi sui bisogni rilevati e/o comunque ritenuti fondamentali. In questa sede sono emerse alcune aree di interesse trasversale ed altre di formazione specifica.

Bisogni dell'Amministrazione

Per la redazione del Piano formativo 2023/2025 diventa particolarmente rilevante far emergere l'interesse dell'Amministrazione ad avere personale formato e motivato per il continuo processo di evoluzione, anche digitale, che sta coinvolgendo la Pubblica amministrazione nei vari rapporti con altre p.a. e i privati.

Scelte strategiche – la struttura del Piano

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il piano si articola su tre livelli:

- a) formazione generale di tipo amministrativo che riguarda in modo trasversale tutti i settori e che sappia tenere in considerazione gli obiettivi dell'ente per un'amministrazione che cambia e assume un ruolo e una cultura sempre più improntati al risultato;
- b) la formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche, sempre di interesse trasversale. Interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere e migliorare le attività dell'area di appartenenza, approfondendo quegli aspetti normativi e procedurali fondamentali per una competenza diffusa ad ogni livello;
- c) la conoscenza approfondita delle nuove procedure di comunicazione telematica tra P.A. e con i privati, imposte anche dalla novità legislative.

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

- Valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle

esigenze formative riscontrate;

continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e i costi della stessa.

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

Oltre alla formazione interna, si conferma l'utilità di partecipare ad eventi in modalità webinar, all'occorrenza supportati dalla formazione in aula, anche allo scopo di avere un confronto diretto con i docenti e gli altri partecipanti agli incontri.

Programma sintetico 2023-2025

A seguito della rilevazione dei fabbisogni sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Formazione trasversale a carattere generale: Trasparenza, Anticorruzione, Codice di comportamento, Sicurezza sul lavoro, Codice dei contratti, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, PNRR, Amministrazione Digitale.

Formazione specifica nelle seguenti Aree:

Area Contabile (Tributi, Personale, Finanza, Bilancio e Contabilità)

Area Amministrativa (Servizi Demografici, tecniche di redazione degli atti, Trasparenza, Anticorruzione, Politiche sociali, strumenti informatici a livello avanzato);

Area Tecnica (Urbanistica e Governo del Territorio, Appalti, SUAP)

AREA TEMATICA DI RIFERIMENTO	DIPENDENTI COINVOLTI		
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Trasparenza e Anticorruzione	13	13	13
GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati	9	9	9
Amministrazione Digitale	1	1	1

Sicurezza sul lavoro	13	13	13
PNRR	3	0	0
Tributi	1	2	2
Personale	1	1	1
Finanza, Bilancio e Contabilità	1	1	1
Servizi Demografici	1	1	1
Tecniche di redazione degli atti	8	9	9
Politiche sociali	2	2	2
Strumenti informatici a livello avanzato	1	1	1
Urbanistica e Governo del Territorio	1	1	1
Appalti e codice dei contratti	4	4	4
SUAP	1	1	1

Risorse ed erogazione della formazione

Il presente Piano tiene conto anche delle numerose offerte proposte a titolo gratuito da enti quali Albo segretari comunali, IFEL, Prefetture, Regione, ecc.

La definizione dei docenti e degli specifici programmi avverrà a cura del Segretario generale sentiti i Responsabili dei relativi Servizi interessati.

Tenuto conto dell'iniziativa governativa inerente il progetto *Syllabus* si procederà a dare pieno impulso all'attività formativa al fine di raggiungere gli obiettivi formativi previsti dalla direttiva del Ministro della Pubblica Istruzione.

Monitoraggio della formazione

I Responsabili dei relativi Servizi interessati provvedono alla rendicontazione delle attività formative relative alla propria Area di competenza, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle

Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31 luglio indicando:
 - 1.a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - 1.b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - 1.c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.