



COMUNE DI VICOFORTE

Provincia di Cuneo

Piano integrato di attività e organizzazione [PIAO] 2023-2025

[Articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “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”, convertito con modificazione dalla legge 6 agosto 2021, n. 113]

Indice

Indice	2
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
I dati dell'ente	5
Composizione della popolazione residente per sesso (al 31 dicembre 2022).....	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	6
1.3 Organigramma dell'ente	6
Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione	7
2.1 Valore pubblico	7
2.2 Performance.....	7
PERFORMANCE DI ENTE	8
Obiettivi organizzativi	11
Area "Amministrativa"	11
Area "Economico-finanziaria"	11
Aree "Urbanistica - Grande progettazione" e "Lavori pubblici - Tecnico operativa"	11
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	13
Inquadramento generale	13
Analisi del contesto	13
Il contesto esterno.....	13
Il contesto interno	15
Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio	17
Mappature dei processi.....	17
Valutazione del rischio	17
Aree di rischio	17
Identificazione del rischio	18
Analisi del rischio.....	18
Ponderazione del rischio.....	19
Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure.....	19
Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione	20
Identificazione delle misure di prevenzione obbligatoria.....	20
Trasparenza.....	20
Accesso civico e accesso generalizzato.....	21
Codice di comportamento.....	21
Rotazione del personale.....	22
Astensione in caso di conflitto di interesse.....	22
Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	23
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	23
Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)	23

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti	24
Formazione del personale	24
Monitoraggio dei tempi procedurali	25
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	26
3.1 – Struttura organizzativa.....	26
3.2 – Organizzazione del lavoro agile	27
3.3 – Il Piano delle azioni positive	28
Fonti normative	28
Premessa	28
❷ Breve analisi del P.A.P. triennio 2022-2024.....	29
❸ Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2023-2025.....	29
❹ Interventi e azioni per il raggiungimento degli obiettivi del P.A.P. 2023-2025	30
Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023/2025	31
❺ Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie	32
❻ Monitoraggio del Piano.....	32
❼ Durata.....	33
3.4 - Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025 – Annualità 2023	34
3.5 - Piano di formazione e aggiornamento del personale per il triennio 2023-2025 – Annualità 2023	39
Sezione 4 – Monitoraggio	40

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Vicoforte

Codice catastale: L841

Indirizzo

Via Roma, 24 - 12080 Vicoforte (CN)



Cod IPA

c_l841

Codice Fiscale

00410380042

Codice IPA

c_l841

Codice fiscale

00410380042

Codice catastale

L841

Tipologia

Pubblica Amministrazione

Categoria

Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Natura Giuridica

Comune

Attività Ateco

Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Indirizzo PEC

vicoforte@cert.ruparpiemonte.it

E-mail

protocollo.vicoforte@ruparpiemonte.it

Sito istituzionale

<https://www.comune.vicoforte.cn.it/>

Social Network



Informazioni aggiornate sul sito indice-pa: <https://indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/AA43D44/scheda-ente/5964>

I dati dell'ente

Indicatori	Valore
Superficie totale del Comune (ha)	2450
Superficie concentrico urbano (ha)	349
Popolazione residente	3.168
Nuclei familiari	1.471
Dipendenti	12
Viabilità e illuminazione pubblica – Km. strade illuminate	15,15
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali esterne	23,84
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali interne	15,15
Viabilità ed illuminazione pubblica – Totale Km. strade comunali vicinali	41
Viabilità ed illuminazione pubblica – Numero punti luce	1020
Viabilità ed illuminazione pubblica – Numero di Kwh consumati	208.875
Piste ciclabili - Km.	2
Trasporti pubblici - Km. Annuì percorsi	0
Impianti sportivi - Numero di impianti	1

Composizione della popolazione residente per sesso (al 31 dicembre 2022)

Anno	Maschi	% Maschi	Femmine	%Femmine	Totale
2022	1.558	49%	1.610	51%	3.168

1.1 Analisi del contesto esterno

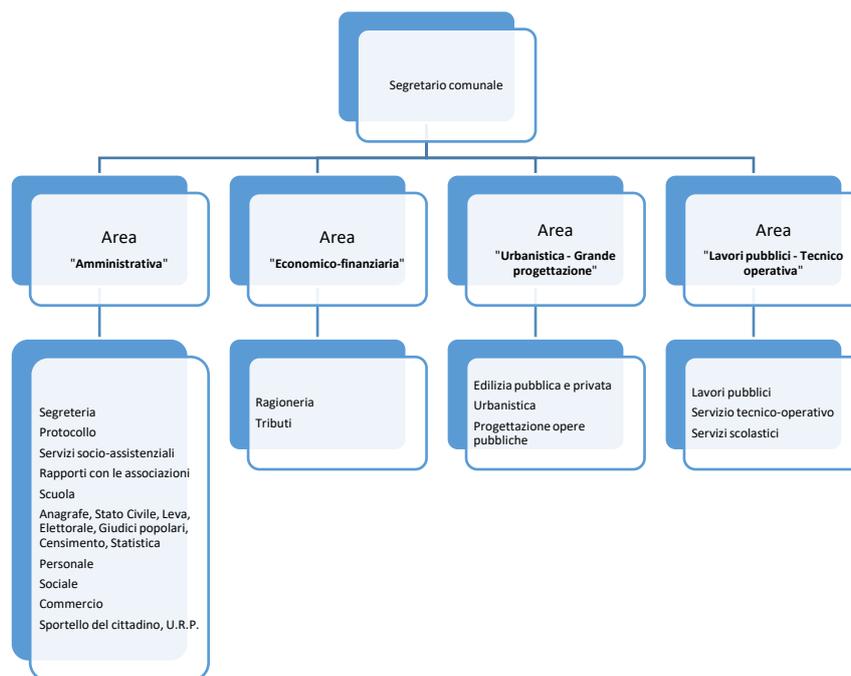
Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella Sezione Strategica del Documento unico di Programmazione [DUP] 2023-2025, approvato dal Commissario straordinario con deliberazione n. 43 del 24 marzo 2023.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi del contesto interno effettuata nella Sezione Strategica del Documento unico di Programmazione [DUP] 2023-2025, approvato dal Commissario straordinario con deliberazione n. 43 del 24 marzo 2023.

1.3 Organigramma dell'ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente:



La tabella che segue riepiloga la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2022:

Categoria	Personale in servizio	
	Totale	di cui part-time
Segretario comunale	0	
Dirigenti	0	
Area Funzionari ed Elevata qualificazione	3	1
Area Istruttori	4	1
Area Operatori esperti	5	0
Area Operatori	0	
Totale	12	2

Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", non sono tenuti alla redazione di questa sezione gli 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 [DUP], adottato con deliberazione del Commissario straordinario n. 43 del 24 marzo 2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

L'articolo 8, comma 1, lettere d) ed f), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance [S.M.V.P.] del Comune di Vicoforte 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.

L'articolo 7 del citato decreto legislativo, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 s.m.i. (legge Madia), prevede che «... *le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale...*»

La valutazione delle performance individuali e organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi offerti e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e la razionalizzazione della spesa.

La Giunta comunale adotta annualmente il piano delle performance, che ha una valenza triennale. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

Nel corso dell'esercizio viene effettuato un puntuale monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi sono adottati dalla Giunta dopo avere sentito i responsabili dei servizi. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per effettuare la valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, si dà corso alla attuazione degli obiettivi assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse e comunque garantendo la continuità dell'azione amministrativa, anche dando corso – ove necessario – all'adozione di un piano provvisorio.

Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009 s.m.i. e devono essere: rilevanti e pertinenti; specifici e misurabili; tali da determinare miglioramenti significativi, in particolare per gli effetti esterni; riferibili a un arco temporale predeterminato; commisurati a standard anche di altre amministrazioni analoghe; confrontabili con le tendenze che risultano nell'ente nell'ultimo triennio e correlati alle risorse disponibili.

L'organigramma dell'ente prevede le seguenti figure apicali:

Ruolo	Area di responsabilità	Riferimento normativo o contrattuale
Segretario comunale //	Segreteria comunale	In assenza di un titolare, la segreteria comunale è retta attualmente dal signor Rinaldi Giorgio, vice Segretario comunale reggente incaricato ai sensi dell'articolo 16-ter, commi 9 e 10, decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8 "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica".
Responsabile di servizio Rinaldi Giorgio	Area Amministrativa	Incarico attribuito con decreto del Commissario straordinario n. 1 del 23 settembre 2022.
Responsabile di servizio Vinai Maria Paola	Area Contabile Finanziaria	Incarico attribuito con decreto del Commissario straordinario n. 2 del 23 settembre 2022.
Responsabile di servizio Lo Bue Davide	Area Tecnica	Incarico attribuito con decreto del Commissario straordinario n. 3 del 23 settembre 2022.

Gli obiettivi di performance di ente, organizzativi e di performance individuale per l'anno 2023 sono così definiti:

PERFORMANCE DI ENTE

La performance di ente si definisce attraverso l'analisi dello stato di salute delle risorse dell'organizzazione e dell'attuazione degli obiettivi strutturali di ente:

- dimensione finanziaria, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio;
- dimensione organizzativa, collegati alla qualità del capitale umano, alla dimensione sociale e relazionale e alla innovazione e miglioramento continuo dell'organizzazione;
- realizzazione degli obiettivi strutturali dell'ente: sono obiettivi che la Giunta assegna alla struttura nella sua interezza in quanto strategici per la politica di mandato.

Per ognuna delle predette dimensioni, il Comune adotta indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi individuati, definendone gli elementi qualificanti con la disciplina di dettaglio aggiornata annualmente.

Dimensione finanziaria	Pareggio di bilancio
-------------------------------	----------------------

Il rispetto del pareggio di bilancio è un principio non derogabile che gli enti locali non possono violare nemmeno a fronte di spese eccezionali intervenute in corso d'anno. Per tale motivo costituisce un obiettivo strategico da perseguire. Si sostanzia nell'obbligo di perseguire un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, quale saldo tra complesso delle entrate e delle spese, compreso l'utilizzo degli avanzi applicabili, del fondo pluriennale vincolato (FPV) e del debito.

Indicatore	Formula e indicazioni di calcolo	Risultato da conseguire
Saldo W1 del prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione	FPV + entrate finali + avanzo di amministrazione applicato – spese finali	Uguale o superiore a zero

Obiettivi strutturali dell'ente	Piano nazionale ripresa e resilienza (PNRR)
--	---

NextGenerationEU è uno strumento temporaneo per la ripresa da oltre 800 miliardi di euro, che contribuirà a riparare i danni economici e sociali immediati causati dalla pandemia di coronavirus per creare un'Europa post COVID-19 più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future.

Per illustrare alla commissione europea come si intende investire le risorse che arriveranno dal pro-gramma Next Generation EU il Governo Italiano ha predisposto un apposito piano: il PNRR.

Il PNRR è costituito da 6 missioni:



Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

Obiettivi: promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura



Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Obiettivi: migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.



Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Obiettivi: sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile e estesa a tutte le aree del Paese, e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.



Missione 4: Istruzione e ricerca

Obiettivi: rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico, la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.



Missione 5: Coesione e inclusione

Obiettivi: facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.



Missione 6: Salute

Obiettivi: rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.

Il PNRR italiano, approvato dalla Commissione Europea il 22 giugno 2021, delinea un percorso per un paese “più innovativo e digitalizzato, più rispettoso dell'ambiente, più aperto ai giovani e alle donne, più coeso territorialmente”.

Le linee di intervento del PNRR sono accompagnate da una strategia di riforme (63) che ambiscono ad affrontare le debolezze del paese. Tra queste da ricordare la riforma della pubblica amministrazione tramite la semplificazione delle procedure e la riforma del sistema giudiziario per stimolare la concorrenza e rilanciare l'economia.

Le proposte progettuali devono precisare gli obiettivi che si sostanziano principalmente in:

- target che rappresentano risultati attesi dagli interventi, quantificati con indicatori misurabili;
- milestone che definiscono generalmente fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale.

Gli interventi sono realizzati dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali.

Il Comune di Vicoforte intende partecipare ai bandi ministeriali ritenuti idonei e in linea con le politiche di mandato dell'amministrazione.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Progettazione, validazione, espletamento della gara, affidamento dei lavori e avvio cantieri	Avvio dei lavori entro l'anno 2023

Obiettivi organizzativi

Area “Amministrativa”

Piano della performance 2023-2025

Area	Amministrativa
Responsabile	Segretario comunale

Obiettivo operativo del programma	Semplificazione degli atti e digitalizzazione
Descrizione sintetica dell'obiettivo	“Revisione documentale/adeguamento modulistica alla nuova normativa del G.D.P.R.” – La necessità di bilanciare il principio di trasparenza dell’attività amministrativa, sancito dalla legge n. 241/1990 e da altre disposizioni di settore con quello di tutela della riservatezza continua a rappresentare una delle problematiche che più di frequente vengono sottoposte all’attenzione del Garante. L’obiettivo è adeguare tutta la documentazione istituzionale a quanto previsto dal Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali.

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Revisione documenti	5

Area “Economico-finanziaria”

Piano della performance 2023-2025

Area	Economico-finanziaria
Responsabile	Vinai Mariapaola

Obiettivo operativo del programma	Semplificazione degli atti e digitalizzazione
Descrizione sintetica dell'obiettivo	“Fiera della Natività di Maria Santissima” – La crisi pandemica ha inciso pesantemente su tutto l’ambito fieristico, l’obiettivo è la riorganizzazione di un evento ormai risalente in un’ottica di più attuale e rispondente alle esigenze di mercato e dell’offerta turistico/culturale del territorio in cui si svolge con uno sguardo più ampio a tutto il territorio monregalese, pur tenendo conto della sua storicità.

Indicatori di risultato

Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Organizzazione della fiera	SI/No

Aree “Urbanistica - Grande progettazione” e “Lavori pubblici - Tecnico operativa”

Piano della performance 2023-2025

Area	“Urbanistica - Grande progettazione” e “Lavori pubblici - Tecnico operativa”
-------------	--

Responsabile	Lo Bue Davide
---------------------	---------------

Obiettivo operativo del programma	Riorganizzazione servizi scolastici
Descrizione sintetica dell'obiettivo	“Riorganizzazione servizi amministrativi, scolastici e operativi” - a seguito del collocamento a riposo di alcune unità di personale dipendente delle diverse aree avvenuto negli ultimi anni e in conseguenza dello scioglimento dell’Unione Montana del Monte Regale, al 31/12/2022, i diversi servizi e aree necessitano sia di una riorganizzazione interna, sia di una diversa gestione e implementazione di quei servizi ricadenti tra le funzioni fondamentali precedentemente delegate all’ente esterno e ora tornate ai singoli Comuni per una gestione diretta e interna delle stesse.

Indicatori di risultato		
Numero	Descrizione dell'indicatore	Risultato da conseguire
1	Studio e riorganizzazione servizi	Riorganizzazione entro l’inizio dell’anno scolastico 2023-2024

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Inquadramento generale

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) del Comune di Vicoforte viene redatto in ossequio alle disposizioni impartite dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 s.m.i. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019, e rappresenta il documento che traccia le linee operative volte a prevenire rischi di corruzione.

Nel corso dell’anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, avvalendosi dei responsabili di servizio, ha monitorato le previsioni del piano 2022 – 2024. Dal monitoraggio non sono emerse necessità di adeguamento e l’impianto di base viene riproposto anche per il triennio 2023 – 2025.

Per la predisposizione del piano non sono ancora disponibili procedure digitalizzate idonee a facilitare la predisposizione dello stesso e la gestione del rischio corruttivo. Nel corso del triennio di validità del piano verranno valutate le possibilità che in modo progressivo possano essere utili strumenti a supporto dell’attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Analisi del contesto

Dalla relazione annuale 2021 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione al Parlamento emerge quanto segue: *«...Nel corso dell’ultimo anno l’Italia e il mondo hanno dovuto affrontare sfide alle quali non eravamo preparati, che hanno cambiato l’equilibrio del pianeta e la vita di tutti noi. Proprio nel momento in cui cominciarono ad apprezzarsi i frutti degli sforzi profusi per il superamento della pandemia, grazie anche a scelte istituzionali non scontate, oltre che alla determinazione dei cittadini, lo scenario internazionale è stato nuovamente sconvolto dalla deprecata invasione russa dell’Ucraina. Improvvisamente, siamo stati proiettati indietro nella storia, che si è ripresentata col suo volto peggiore. In mezzo a tali difficoltà, tutti abbiamo potuto cogliere importanti segnali di segno opposto. Col Next Generation EU, si è apprezzata l’Europa migliore e la sua capacità di reagire con coesione e determinazione, mantenendo lo sguardo rivolto al futuro. Il Pnrr è certamente un ricchissimo insieme di investimenti straordinari, ma è, prima ancora, un piano di riforme, ineludibili e da tempo necessarie, che speriamo lascino anche, in un Paese cronicamente incapace di programmare, l’abitudine a organizzarsi su obiettivi di lungo periodo, sottratti al ciclo politico e destinati a creare benefici duraturi per le generazioni che verranno. ... Affinché gli ingenti sforzi profusi dalle istituzioni europee e nazionali abbiano successo; affinché la dedizione e l’impegno di chi ha operato nelle diverse amministrazioni pubbliche, come pure nel settore privato, siano adeguatamente ripagati; e affinché lo spirito di sacrificio e i gesti di generosità mostrati da tanti cittadini trovino meritata ricompensa; affinché, insomma, il grande sforzo collettivo messo in campo in questi anni porti ad un vero progresso, ad una crescita che non sia solo economica, ma anche sociale e civile, occorre favorire e promuovere una rinnovata e convinta fiducia nelle istituzioni e nell’agire pubblico...».*

E a questo riguardo occorre rilevare che l’indice di percezione della corruzione di “transparency international” per il 2021 assegna all’Italia 56 punti, 3 in più rispetto all’anno precedente, a conferma del progressivo miglioramento negli anni.

Il contesto esterno

Per la redazione del contesto esterno sono stati in particolare consultati i seguenti documenti e atti:

- osservatorio regionale di Libera Piemonte;
- relazione semestrale della DIA al parlamento – secondo semestre 2021;
- rapporto sull’economia provinciale 2022 a cura della Camera di commercio di Cuneo;
- Documento Unico di Programmazione [DUP] 2023- 2025, approvato con deliberazione del Commissario straordinario n. 43 in data 24 marzo 2023.

Dalla lettura della relazione riferita al secondo semestre 2021 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) emerge come anche il Piemonte sia interessato da infiltrazioni di organizzazioni mafiose nel tessuto economico

e sociale.

Nella parte di inquadramento territoriale si legge che «...*Significative pronunce giudiziarie ed importanti evidenze investigative danno prova di come il Piemonte sia un territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla criminalità organizzata calabrese il cui radicamento in Regione è risalente nel tempo e trova le sue origini nel fenomeno migratorio degli anni '50. Dalle prime cellule di 'ndrangheta si è arrivati peraltro e nel tempo alla costituzione di veri e propri locali...».*

La relazione evidenzia ancora che «...*in Provincia di Cuneo In provincia di Cuneo risulterebbero attive varie espressioni criminali come testimoniato da numerose evidenze giudiziarie e investigative degli ultimi anni. Risulterebbe di assoluta rilevanza la presenza della Casa Circondariale di Cuneo che ospita detenuti sottoposti a regime differenziato, circostanza che espone il territorio a gravi rischi di infiltrazione ad opera dei familiari i quali tradizionalmente tendono ad avvicinarsi quanto più possibile ai propri congiunti...».* Inoltre, «...*riguardo alla criminalità di matrice straniera, si annovera nel cuneese la presenza di sodalizi di origine albanese e nord-africana attivi prevalentemente nelle attività di spaccio e traffico di sostanze stupefacenti, nonché nel favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione di connazionali. La strategica vicinanza con la Francia favorisce il transito di immigrati clandestini...».*

Il rapporto sull'economia provinciale 2022 a cura della Camera di commercio di Cuneo mette in evidenza come il 2021 sia stato l'anno della ripresa. «...*Dopo il crollo senza precedenti dell'attività economica accusato nel 2020 a causa della pandemia di Covid19, su tutto il territorio nazionale, si è registrato un forte rimbalzo per i principali indicatori economici ed in particolar modo per il prodotto interno lordo, che ha segnato tassi di crescita tendenziali record...».* E ancora, dalla lettura del documento emerge che «...*In base alle stime ricavate a partire dai dati ISTAT, nel 2021 la provincia di Cuneo ha generato un PIL di oltre 19,5 miliardi di euro (+8,4% rispetto all'anno precedente), oltre il 14% di tutta la ricchezza prodotta in Piemonte e l'1% di quella nazionale". "Nel 2021 Cuneo, con 30.124 euro/procapite, risulta essere la provincia piemontese con il valore aggiunto pro capite più elevato, superando anche il dato del capoluogo regionale (29.948 euro), primo in graduatoria nel 2020. Il risultato cuneese, che segna una crescita dell'8,7% sull'anno precedente, appare nettamente più elevato della media regionale, pari a 28.658 euro, e di quella nazionale (26.970 euro)"*.

Rispetto agli scenari futuri il rapporto evidenzia come “*L'anno in corso è iniziato con un contesto macroeconomico positivo, poiché la maggior crescita registrata nel 2021 ha generato un effetto benefico sul Pil del 2022. Dopo il forte recupero realizzato nel 2021 si prospettava una stabilizzazione del ritmo di crescita superiore ai livelli prepandemici. La crescente incertezza generata dalla guerra Russia-Ucraina ha repentinamente cambiato gli scenari causando, oltre a pesantissime conseguenze sul lato umano e sociale, un rapido aumento dei prezzi delle materie prime, un forte shock energetico e pesanti vincoli di fornitura che hanno portato, a un rallentamento della crescita economica già nel primo trimestre del 2022, con una conseguente revisione al ribasso delle stime di crescita del PIL e degli altri principali indicatori economici per il 2022 e anche per il biennio seguente...».*

Inquadramento specifico

Per l'analisi del contesto socio economico del territorio, si rimanda al Documento Unico di Programmazione [DUP] 2023- 2025, approvato con deliberazione del Commissario straordinario n. 43 in data 24 marzo 2023.

La missione strategica del Comune consiste nell'erogazione di servizi ai cittadini e alle imprese mediante la realizzazione di attività finalizzate alla propria funzione sociale.

L'Ente opera sul territorio del Comune di Vicoforte.

Il quadro socio economico permette di individuare macro ambiti di funzioni nella quali operano:

- soggetti privati
- associazioni sociali e di volontariato
- operatori economici.

Tali ambiti, individuati dalla legislazione nazionale e regionale, sono quelli connessi alle funzioni tipiche di un Comune capoluogo di provincia di medie dimensioni e riguardano in particolare:

- servizi amministrativi
- servizi demografici
- servizi connessi agli operatori del mondo produttivo
- servizi sociali e di assistenza alla persona
- tutela dell’ambiente e protezione civile
- gestione e tutela del patrimonio pubblico
- realizzazione di opere pubbliche
- urbanistica e gestione del territorio
- finanza e tributi

Le interazioni tra il Comune di Vicoforte e i soggetti destinatari dei servizi possono variare in maniera significativa rispetto a:

- tipologia di relazione: input o output dei processi
- l’incidenza di variabili esogene e possono avere differenti livelli di impatto e probabilità e conseguentemente di rischio.

Attività socio educative

Le funzioni svolte in ambito socio-educativo si riconducono, sommariamente, a due profili:

- a. rapporto con altre istituzioni dell’ambito: Consorzio per i servizi socio assistenziali del Monregalese [C.S.S.M.], enti e istituzioni sovraordinati, partenariati di scopo;
- b. la famiglia, quale soggetto destinatario di: servizi educativi, sostegno economico, iniziative di inclusione sociale, politiche abitative.

La politica comunale per la famiglia è a sua volta sviluppata con riferimento alle seguenti componenti:

- infanzia e i minori: l’azione comunale si sviluppa attraverso i servizi per la prima infanzia e negli interventi educativi e integrativi
- istruzione pubblica e diritto allo studio: tale sfera funzionale comprende il rapporto con le autonomie scolastiche, statali e paritarie, il diritto allo studio, l’inserimento scolastico dei diversamente abili, la ristorazione scolastica
- terza età: l’ente organizza iniziative e azioni per favorire la socializzazione, l’interazione e l’occupazione del tempo libero delle persone della Terza età e non solo, con l’obiettivo della promozione dell’invecchiamento attivo e del miglioramento della qualità di vita degli anziani autosufficienti
- disabilità: l’azione comunale si caratterizza come “appoggio” funzionale alla competenza in materia trasferita al Consorzio per i servizi socio assistenziali del Monregalese.

Turismo

Le strategie messe in atto dall’Amministrazione per il potenziamento del turismo hanno consolidato, negli ultimi anni, il flusso turistico del territorio. Gli effetti prodotti sono molteplici con evidenti e positivi riflessi sull’economia locale e sulla valorizzazione del territorio.

Al fine di implementare i flussi turistici, sia di tipo religioso che di tipo “sostenibile”, l’Amministrazione comunale ha inteso rafforzare strategie tese alla valorizzazione del territorio, promuovendo determinanti occasioni di visibilità delle sue risorse naturali, artistiche e culturali attraverso l’organizzazione e il sostegno di iniziative e manifestazioni.

Il contesto interno

Il Comune riveste la forma di Ente Pubblico territoriale di diritto pubblico.

Organi istituzionali

Ai sensi dell’articolo 6 dello Statuto, sono organi del Comune di Vicoforte il Consiglio comunale, il Sindaco e la Giunta comunale.

In quanto tali, esercitano la funzione di indirizzo, amministrazione, coordinamento e controllo sulla complessiva attività comunale secondo le rispettive competenze. Il Consiglio comunale determina l'indirizzo politico-amministrativo del Comune, esercita le proprie competenze in materia di programmazione generale e di controllo dell'attività di governo ed adotta gli atti fondamentali stabiliti dalla legge.

La Giunta comunale, composta dal Sindaco che la presiede e da 4 assessori, collabora con il Sindaco stesso nell'attività di governo del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali.

La Giunta svolge attività di impulso e proposta nei confronti del Consiglio, al quale deve riferire periodicamente in merito all'attuazione degli indirizzi generali e dei programmi dallo stesso deliberati.

Il Sindaco è il capo dell'Amministrazione e rappresenta il Comune.

L'Organizzazione – la macrostruttura

Relativamente all'organizzazione operativa dell'ente e alla macrostruttura, si rinvia alla Sezione 1.3 – Organigramma dell'ente e alla Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Comune è il Segretario comunale.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo

Il PNA 2019 ha precisato che l'organo di indirizzo politico-amministrativo deve:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Dipendenti dell'Amministrazione

L'attività volta alla prevenzione del rischio corruttivo, nelle sue diverse articolazioni di proposta, attuazione e monitoraggio, richiede la partecipazione condivisa di tutto il personale comunale. Non soltanto responsabili di Posizioni Organizzative e Responsabili di servizio o uffici, ma tutti i dipendenti, ciascuno per l'area di competenza. I dipendenti sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del piano, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con il Comune di Vicoforte, qualunque forma esso assuma. Tutti i dipendenti del Comune devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dal piano: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Il Comune si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del piano alla generalità dei dipendenti, e ad attuare specifici programmi di formazione, con criterio differenziato in rapporto al livello di rischio in cui operano i dipendenti medesimi.

I risultati relativi all'attuazione del piano sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012 s.m.i. e pubblicati secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa nazionale, in particolare dal decreto legislativo 15 marzo 2013, n. 33 s.m.i., e dal Piano triennale per la trasparenza.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

I collaboratori del Comune di Vicoforte sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Piano unitamente a quelle contenute nel Codice di Comportamento.

Spetta loro altresì il compito di segnalare eventuali situazioni di illecito delle quali sono venuti a conoscenza nell'espletamento del compito loro assegnato.

Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio

La mappatura dei processi è rilevante per la valutazione del rischio: non si può valutare il rischio se non sono stati individuati i processi.

Nella mappatura dei procedimenti sono state inclusi nell'elenco non solo le attività che sono regolate dalla legge (autorizzazioni, concessioni, certificazioni anagrafiche, ecc.) ma anche altri tipi di attività che giuridicamente non sono propriamente dei procedimenti amministrativi (controlli, gestione del personale, la gestione dei tributi, l'erogazione di servizi).

Mappature dei processi

La mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Vicoforte, riveste particolare importanza ed è considerata fondamentale per la valutazione del rischio.

Il processo è una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'ente, l'attività di predisposizione delle schede denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" è stata svolta dal Segretario comunale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Aree di rischio

Le principali Aree di rischio sono:

Aree di rischio Generali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture);
- acquisizione e gestione del personale (acquisizione e progressione del personale);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche:

- governo del territorio;
- gestione dei rifiuti;
- pianificazione urbanistica.

Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

È una fase cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito

Per una corretta identificazione dei rischi occorre:

- definire l'oggetto di analisi: i processi riferiti all'attività del Comune di Vicoforte;
- effettuare un confronto con altri Comuni, verificando il benchmarking individuato da Fondazione Etica;
- esame di documenti e banche dati;
- individuare le fonti informative;
- incontri con i responsabili dei servizi che meglio di altri conoscono i processi e di conseguenza le relative criticità;
- risultanze dell'attività dei controlli interni;
- confronto con le esemplificazioni elaborate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- individuare e formalizzare i rischi: creazione di un registro degli eventi rischiosi.

Gli indici di valutazione sono due:

- la probabilità che l'evento corruttivo abbia a verificarsi
- l'impatto che il fatto corruttivo riveste sull'intero contesto.

La valutazione di probabilità si fonda sui seguenti fattori:

- grado di discrezionalità nell'assunzione dell'atto
- rilevanza esterna;
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo

La valutazione dell'impatto si basa sui seguenti fattori:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Ad ogni indice è stato attribuito un valore graduato in 5 livelli che vengono di seguito indicati in ordine crescente:

- molto basso
- basso
- medio
- alto
- molto alto

Il valore corrispondente alla moltiplicazione del valore dei due indici rappresenta il grado di rischio di un determinato processo.

Analisi del rischio

L'analisi ha richiesto più momenti di riflessione tra i responsabili di servizio e i loro più stretti collaboratori.

I procedimenti sono stati analizzati sotto quei profili potenzialmente corruttivi nelle loro diverse fasi, iniziale, istruttoria, finale.

Nel corso delle valutazioni è emersa l'importanza di saper intuire le diverse forme che un'azione corruttiva può assumere, offrendo vantaggi indiretti a fronte di atti amministrativi non palesemente viziati, ma comunque scorretti. Pertanto, nel corso degli incontri sono stati ipotizzati diversi profili di vulnerabilità dell'apparato comunale e dei suoi operatori e se ne riportano i punti più significativi:

- le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc.;
- l'esposizione del personale dipendente operante a contatto con l'utenza può rendere più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione comunale e i diritti in capo ai privati;
- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi comunali costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite.

Successivamente sono stati individuati i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'ente.

Sono state identificate alcune condotte rischiose che seppur esplicitate con terminologia diversa nella mappatura dei singoli processi possono essere riunite nelle seguenti voci:

- A. modifica del flusso di attività richieste
- B. uso improprio della discrezionalità
- C. rivelazione di segreti d'ufficio
- D. gestione distorta del processo a scopo di acquisire benefit
- E. alterazione dei tempi
- F. abuso delle risorse destinate al processo
- G. sfruttamento delle informazioni acquisite nel processo
- H. elusione delle procedure di controllo
- I. conflitto di interesse

Ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di «...agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione...».

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze delle fasi di identificazione del rischio e di analisi del rischio, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Nel corso del periodo triennale di validità del piano particolare attenzione sarà rivolta ai processi classificati come "rischio alto".

Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

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

Non occorre limitarsi a proporre misure astratte o generali ma bensì progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione

Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione

L'identificazione delle misure di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione deve essere realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio.

La mappatura in forma estesa ed analitica prevede le tempistiche di adozione delle misure; per ogni processo o sub- processo è stato individuato il responsabile, generalmente nella figura del Responsabile di servizio, ma anche, soprattutto nei casi di suddivisione in sub-processi, nell'operatore che svolge direttamente il procedimento (salvo la condivisione e/o il visto sull'atto finale da parte del Responsabile).

Si è cercato, nell'impostazione della mappatura, di creare degli indicatori ritenuti adeguati all' effettiva applicazione delle misure individuate, in base alla loro tipologia (esempio: misure di controllo, di trasparenza, di formazione, ecc.): nella maggior parte dei casi si tratta di misure di controllo e di trasparenza e quindi gli indicatori misureranno quanti controlli effettivamente saranno attuati e quale grado di trasparenza sarà raggiunto attraverso la pubblicazione degli atti e delle informazioni secondo quanto prescritto dal decreto legislativo n. 33/2013 s.m.i. (e altre previsioni che impongono la pubblicazione dell'atto ad esempio nell'Albo pretorio).

Identificazione delle misure di prevenzione obbligatoria

Trasparenza

La trasparenza integra il diritto di buona amministrazione, concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino ed è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive.

La trasparenza consente di perseguire i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'Ente;
- illustrare l'organizzazione comunale;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il “miglioramento continuo” nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l'integrità dell'azione amministrativa.

Attuazione della misura

La trasparenza è una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Se da un lato i cittadini hanno il diritto/dovere di informarsi, dall'altro le Amministrazioni hanno il dovere di dare concretezza al termine “trasparenza”, in quanto essa dev'essere trasformata da adempimento formale a sostanza.

L'Amministrazione comunale attribuisce alla trasparenza un ruolo fondamentale sia come efficace strumento

di lotta alla corruzione sia come mezzo di comunicazione ed ascolto della cittadinanza al fine della realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. Gli obiettivi ivi contenuti sono, altresì, formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, definita nel Piano Esecutivo di Gestione.

Le informazioni riguardanti la performance costituiscono il profilo "dinamico" della trasparenza; pertanto sono oggetto di pubblicazione gli elementi essenziali della gestione del ciclo della performance ed in particolare gli obiettivi ed i relativi indicatori.

Al fine di garantire un alto livello di trasparenza sono state definite misure organizzative in grado di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Responsabili di servizio.

Ogni Responsabile vigila e cura la predisposizione del materiale oggetto di pubblicazione così da supportare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La sezione "Amministrazione trasparente" è strutturata in coerenza con quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera 1310/2016 dell'ANAC.

I dati pubblicati nel sito, oltre a essere in linea con le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione e la struttura gerarchica di informazioni previste dalla Bussola della Trasparenza dei Siti Web della PA., rispettano i seguenti criteri:

- Chiarezza e accessibilità;
- Tempestività;
- Policy: note legali e privacy.

Il Comune verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni gestione dei dati.

Accesso civico e accesso generalizzato

L'obbligo da parte del Comune di Vicoforte di pubblicare documenti, informazioni o dati nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente comporta il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione dei medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La richiesta di accesso civico, di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 33/2013 s.m.i., può essere presentata al responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le istanze di accesso generalizzato, di cui al comma 2 dello stesso articolo possono invece essere presentate:

- al Servizio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Al ricevimento dell'istanza l'ufficio provvede all'istruttoria.

Codice di comportamento

Un importante caposaldo di questo piano è costituito dalla normativa del codice di comportamento del personale dipendente. Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 s.m.i. ha approvato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e l'Autorità nazionale anticorruzione ha emanato la delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)», individuando le regole comportamentali che devono essere declinate nelle singole amministrazioni sulla base delle peculiarità di ogni singolo ente.

Il Comune di Vicoforte ha adempiuto a tale incombenza assumendo, con deliberazione della Giunta comunale n. 228 in data 11 dicembre 2013, il nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Vicoforte".

In tale documento sono state normate tutte le fattispecie di potenziale conflitto contemplate nel piano nazionale anticorruzione.

Copia del codice di comportamento è stata consegnata a tutti i dipendenti del Comune di Vicoforte già in servizio alla data di adozione del regolamento da parte della Giunta comunale. Il codice costituisce allegato obbligatorio dei contratti di assunzione in servizio del nuovo personale.

Per tutto il personale viene garantita annualmente una sessione di formazione sul codice di comportamento.

Attuazione della misura

Tutto il personale dipendente del Comune di Vicoforte ha seguito uno specifico corso di formazione nel corso del quale sono state dettagliatamente illustrate le previsioni regolamentari.

Rotazione del personale

La rotazione del personale, pur rappresentando una delle misure di maggior efficacia nell'ottica della prevenzione di comportamenti corruttivi, deve essere contemperata con l'assetto organizzativo dell'ente e la configurazione dei servizi.

Tale assunto ha validità in modo particolare in un ente di piccole dimensioni quali il Comune di Vicoforte, per il quale possono essere importanti e significative le possibili ripercussioni sulla funzionalità dell'ente stesso.

Attuazione della misura

In considerazione della struttura organizzativa dell'ente e del limitatissimo numero di unità di personale, la rotazione in questione non può essere attuata. Qualora si renda necessaria, la stessa verrà effettuata sulla base di criteri preventivamente oggetto di informativa sindacale e sarà monitorata dal RPCT.

Particolare attenzione verrà posta nei confronti del personale cui sono affidati procedimenti che risultano avere un rischio di corruzione elevato.

Inoltre, in presenza di casi che dovessero prevedere l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, il personale coinvolto sarà immediatamente destinato ad altra funzione in settore diverso da quello di originario inquadramento.

Astensione in caso di conflitto di interesse

La fattispecie dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è dettagliatamente normata all'articolo 6 del vigente "Codice di comportamento dei dipendenti comunali". L'obbligo si estende al responsabile del procedimento, al titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e ai titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali.

La prevenzione delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse costituisce uno dei capisaldi del PNA 2023 adottato dall'ANAC, a cui l'amministrazione comunale intende rivolgere particolare attenzione nei termini di vigenza del presente piano, anche e con particolare riguardo agli affidamenti di lavori, servizi e forniture finanziati con fondi europei e PNRR.

Attuazione della misura

L'obbligo della segnalazione è a carico dell'interessato e spetta sempre a quest'ultimo dichiarare eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Oltre alle dichiarazioni generali relative all'attività d'ufficio, verranno acquisite e verificate le dichiarazioni di commissari di gara. Nel corso di validità del piano verrà attuata progressivamente anche l'adozione delle

dichiarazioni per altre figure quali RUP, collaudatori, direttore dei lavori o dell'esecuzione, dipendenti dell'ente e non, che a vario titolo siano coinvolti nell'affidamento di appalti finanziati con fondi europei.

Spetta al responsabile del servizio da cui dipende il soggetto coinvolto decidere in merito alla sussistenza del conflitto, motivando nel caso negativo e provvedendo alla sostituzione nel caso positivo.

Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

La procedura per il conferimento dell'autorizzazione a favore dei dipendenti del Comune di Vicoforte a svolgere incarichi esterni è definita nella Parte IV Bis, Capo I del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Attuazione della misura

Relativamente alla "governance" degli incarichi dei dipendenti del Comune di Vicoforte da parte di altri Enti e Organismi Pubblici è assicurata da una procedura ormai consolidata.

L'autorizzazione all'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti viene concessa dal Segretario comunale, nei termini indicati dall'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i.

Tutti gli incarichi autorizzati vengono inseriti nella piattaforma Per.la.PA del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, a cui è collegata la pagina di "Amministrazione Trasparente – Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Compete al responsabile della prevenzione vigilare sul rispetto della normativa di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali dettata dal decreto legislativo n. 39/2013 s.m.i. La verifica viene effettuata all'atto dell'assunzione. Lo stesso obbligo di vigilanza e di contestazione, oltre che di segnalazione nel caso di inottemperanza, deve essere esercitato al momento del conferimento d'incarichi presso Enti o organismi esterni a favore di dipendenti del Comune di Vicoforte.

Attuazione della misura

Acquisizione e pubblicazione sul sito web della dichiarazione sostitutiva di certificazione (Articolo 46 D.P.R. 445/2000 s.m.i.) in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico.

Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)

Il divieto è nei confronti di quanti, nell'ultimo triennio del rapporto di lavoro, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Il divieto consiste nell'impossibilità di svolgere attività lavorativa o professionale a favore di privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Attuazione della misura

A tutto il personale che cessa dal servizio verrà inviata una lettera comunicazione che ricorda il divieto imposto dal comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., introdotto dall'art. 1, comma 42, lettera 1), della legge n. 190/2012 s.m.i., di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività del dipendente in epoca di servizio.

La clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo, a pena della nullità del contratto e restituzione dei compensi eventualmente percepiti, è riportata obbligatoriamente in tutti i contratti di appalto.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La legge 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione ha recepito le raccomandazioni di organismi internazionali introducendo, con la previsione dell’articolo 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i., una particolare tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti con lo scopo di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come *whistleblowing*.

Whistleblower è quindi il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire le violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione è considerata come atto di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L’Autorità Nazionale Anti Corruzione, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha definito la procedura del whistleblowing con l’intento di fornire al whistleblower indicazioni operative per segnalare gli illeciti nonché le forme di tutela, che gli vengono offerte dal nostro ordinamento, in modo da rimuovere ogni fattore che possa ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La norma garantisce la tutela del segnalante ed in particolare:

- garantisce l’anonimato
- sottrae la segnalazione dal diritto di accesso
- vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante.

L’ Autorità Nazionale Anti Corruzione ha adottato nuove linee guida con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige. Esse, oltre a ribadire le tutele riservate al segnalante e ad assegnare al RPCT un ruolo chiave nella gestione delle segnalazioni pervenute, si concentrano sulla predisposizione procedura operativa della raccolta e gestione delle segnalazioni. Le Amministrazioni sono tenute a disciplinare le procedure, preferibilmente informatizzate, per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

In quanto destinatari degli obblighi di condotta contenuti nel Codice di comportamento, adottato in linea con le previsioni del DPR n. 62/2013 s.m.i. con deliberazione della Giunta comunale n. 228 dell’ 11 dicembre 2013, anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi, i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori del Comune di Vicoforte possono segnalare fatti illeciti in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Attuazione della misura

Alla luce delle più recenti linee guida emanate dall’ANAC, sarà adeguata la procedura di segnalazione, includendo un sistema informativo dedicato raggiungibile tramite la rete internet che consente la ricezione e la gestione delle segnalazioni garantendo la piena tutela del whistleblower.

Formazione del personale

La formazione continua del personale e lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi rientrano tra i criteri che ispirano l’assetto organizzativo del Comune.

La formazione è dunque una leva importante nella strategia organizzativa dell’ente, in linea con le finalità previste dall’articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, finalizzate all’accrescimento dell’efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Attuazione della misura

Definizione del “Piano annuale della formazione del personale” del Comune di Vicoforte, che persegue l’obiettivo di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l’ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di Peg assegnati ai responsabili di servizio, che implicano conoscenze e competenze nuove.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L’obiettivo perseguito attraverso la misura “Monitoraggio dei tempi procedurali” è quello di consentire l’attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l’aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell’articolo 35 del decreto legislativo n. 33/2013 s.m.i. e dall’altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

Il c.d “decreto semplificazioni” del 2020 (legge n. 120 del 2020) ha inoltre modificato l’articolo l’articolo 2 della legge n. 241 del 1990 s.m.i., che al comma 4 bis ora prevede: «... *Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo...».* Al momento della redazione di questo piano, manca ancora il decreto attuativo della misura, che permetterà di portare a termine in modo completo e rispondente alle prescrizioni legislative il monitoraggio dei tempi procedurali, sia quelli già inseriti in Amministrazione trasparente, sia quelli che verranno individuati come procedimenti di maggiore impatto per i cittadini e le imprese, come previsto dalla novellata legge sul procedimento amministrativo.

Attuazione della misura

Nel corso dell'anno 2023 verranno attuate le seguenti azioni:

- monitoraggio dei procedimenti amministrativi anche alla luce dell’evoluzione della normativa;
- aggiornamenti delle schede nel caso necessario.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo dell'ente, così come rappresentato alla Sezione 1.3 – Organigramma dell'ente, si ispira ai seguenti criteri:

- a. distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi politici a quelle di gestione attribuite ai/alle responsabili di servizio;
- b. soddisfacimento delle esigenze degli utenti garantendo trasparenza dell'azione amministrativa, il diritto di accesso agli atti e ai servizi, la semplificazione delle procedure, l'informazione e la partecipazione all'attività amministrativa;
- c. valorizzazione prioritaria delle funzioni di programmazione, coordinamento, indirizzo e controllo;
- d. definizione e valorizzazione dei livelli di responsabilità e autonomia del personale in relazione agli obiettivi assegnati, alle professionalità acquisite e nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- e. formazione continua del personale e sviluppo delle competenze e delle conoscenze necessarie nei diversi ruoli organizzativi;
- f. responsabilizzazione e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli;
- g. articolazione delle strutture per funzioni omogenee;
- h. misurazione, valutazione e incentivazione delle performance individuale e di quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- i. definizione, adozione e pubblicazione degli standard di qualità, nonché dei criteri di misurazione della qualità dei servizi e delle condizioni di tutela degli utenti.

La struttura organizzativa è articolata in tre livelli: aree, servizi e uffici.

L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente, deputata:

- a. alle analisi di bisogni per settori omogenei;
- b. alla programmazione;
- c. alla realizzazione degli interventi di competenza;
- d. al controllo, in itinere, delle operazioni;
- e. alla verifica finale dei risultati.

L'area comprende uno o più servizi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Il servizio costituisce un'articolazione dell'area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L'ufficio costituisce una unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

L'organizzazione della struttura è impostata secondo uno schema flessibile, costantemente adattabile sia alle mutevoli esigenze che derivano dai programmi dell'amministrazione, sia al perseguimento di migliori livelli di efficienza e funzionalità. A tal fine le dotazioni di personale sono suscettibili di adeguamento e redistribuzione nell'ambito della disponibilità di risorse professionali complessive, in attuazione del principio della piena mobilità all'interno dell'ente.

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

L'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, promuove il lavoro agile quale «...modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.».

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, rubricato *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*, — così come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, lettera a), del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, — prevede che «... Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica. ... ».

L'esiguo numero di dipendenti e l'assenza di richieste di attivazione dei progetti di cui sopra hanno suggerito di procrastinare l'approvazione di una specifica regolamentazione del lavoro agile.

3.3 – Il Piano delle azioni positive

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;
- decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i. «Codice delle pari opportunità», che stabilisce, per la pubblica amministrazione, l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;
- direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- direttiva del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 «Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella pubblica amministrazione», che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;
- legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto “Collegato al lavoro”;
- direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;
- legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 «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»;
- direttiva n. 3/2017 della presidenza del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile;
- direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la P.A. e sottosegretario delegato alle pari opportunità che sostituisce la citata direttiva 23 maggio 2007.

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità intesa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune di Vicoforte l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con i precedenti PAP, conferma l'attenzione ai temi della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione e del contrasto alle discriminazioni.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa quindi innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi, di nuove proposte o di bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il presente Piano di azioni positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito Internet dell'ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, in sede di predisposizione del nuovo piano, a un adeguato aggiornamento.

❶ Alcuni dati sul personale del Comune di Vicoforte

Il patrimonio più importante di cui dispone l'amministrazione è costituito dal capitale umano: le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

Per il personale in servizio, si rimanda alla Sezione 1.3 – Organigramma dell'ente.

Guardando alla **distribuzione per genere** dei dipendenti comunali, possiamo dire che si tratta di un universo composto, in maniera quasi paritaria, da donne e uomini (7 donne e 5 uomini).

Relativamente all'**età anagrafica**, l'avvenuto turn over di alcune risorse collocate in quiescenza effettuato nell'ultimo anno può portare conseguenze in termini di qualità dei servizi e di capacità innovativa per l'intero aggregato della PA.

❷ Breve analisi del P.A.P. triennio 2022-2024

Il precedente piano, relativo al triennio 2022-2024, prevedeva alcune azioni positive nell'ambito dei seguenti temi:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la **formazione** del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il **benessere lavorativo** e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- c) la ricerca di nuove forme di **conciliazione vita – lavoro**.

In considerazione della situazione dell'organico e del rinnovo dell'amministrazione comunale, gli obiettivi di cui sopra saranno reiterati nel triennio 2023-2025.

❸ Obiettivi generali del P.A.P. triennio 2023-2025

Il presente Piano di azioni positive [P.A.P.] reca gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

In linea quindi con il P.A.P. precedente, anche per il prossimo triennio le azioni positive che l'ente vuole introdurre si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

- a) la conoscenza e, in modo particolare, la formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- b) il benessere lavorativo, la valorizzazione delle competenze del personale e la tutela dell'ambiente di lavoro;
- c) la ricerca, la sperimentazione o la piena realizzazione di nuove forme di conciliazione vita – lavoro.

④ Interventi e azioni per il raggiungimento degli obiettivi del P.A.P. 2023-2025

Gli obiettivi generali illustrati al punto 3 vengono declinati secondo i seguenti interventi e azioni, distribuiti con riferimento a ciascun anno del triennio considerato:

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023/2025

Ambito di azione:	Ambiente di lavoro
Obiettivo:	Il Comune di Vicoforte si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore e della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; ▪ Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo ed analizzare le specifiche criticità; ▪ Prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; ▪ Adeguare i regolamenti adottati dall'Ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio professionale, sociale e familiare.

Ambito di azione:	Formazione
Obiettivo:	Programmare ed incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrire uguali possibilità a uomini e donne lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; ▪ Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione:	Flessibilità di orario, permessi, aspettative, congedi
Obiettivo:	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa, anche attraverso istituti quali smart – working e telelavoro; ▪ Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale); ▪ Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorire il ricorso ad istituti quali la “banca delle ore” al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi.
--	--

Ambito di azione:	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
Obiettivo:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l’utilizzo delle professionalità acquisite all’interno al fine di migliorare la performance dell’Ente.
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.

Ambito di azione:	<i>Informazione</i>
Obiettivo:	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell’Amministrazione.
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sul Sito Istituzionale dell’Ente e facendo sì che venga reso accessibile a tutto il personale dipendente; ▪ Curare l’aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari; ▪ Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul Sito Istituzionale del Comune.

Ambito di azione:	<i>Commissioni di concorso, bandi di selezione</i>
Obiettivo:	Garantire la tutela delle pari opportunità nelle commissioni di concorso e nei bandi di selezione personale.
Azioni positive:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assicurare in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni la presenza di almeno una donna, come previsto dal Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi; Garantire gli adempimenti previsti dall’articolo 57 del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i.; ▪ Nei bandi di selezione per l’assunzione di personale saranno tutelate le pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle vigenti disposizioni.

5 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Vicoforte si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando a eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

6 Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2023-2025 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà di valutare i risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale.

7 Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.

3.4 - Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025 – Annualità 2023

Contesto normativo relativo alla gestione delle risorse di personale

Gli enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over.

Limiti e vincoli assunzionali

In materia di assunzione di personale, il vigente quadro normativo prevede per questo ente le seguenti limitazioni e modalità operative:

- il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi» ha modificato il calcolo delle capacità assunzionali degli enti, prevedendo la possibilità, per i Comuni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- con decreto del 17 marzo 2020, finalizzato a dare attuazione alle disposizioni di cui sopra, il Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il MEF e il Ministro dell'interno, ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, e le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, prevedendo altresì che tali disposizioni si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- con determina n. 922 del 25 maggio 2022, l'ente ha definito — secondo le linee e i criteri, anche di carattere operativo, dettati dalla circolare del 13 maggio 2020, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, il limite massimo di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione quantificandolo, per l'anno 2022, nell'importo di € 14.375.149,63;
- rimane tuttora vigente la normativa relativa alle assunzioni a tempo determinato per cui le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 s.m.i., non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tali limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Tali disposizioni costituiscono principio generale ai fini del coordinamento della finanza pubblica al quale si adeguano gli enti locali. Le limitazioni di cui trattasi non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (articolo 9, comma 28-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122). La spesa sostenuta dall'ente per le suddette categorie di contratti, che rappresenta quindi il tetto di spesa annualmente non superabile, ammonta a € 249.441,10.
- in riferimento alle modalità operative, l'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, cosiddetto decreto Madia, così come modificato dall'articolo 1, comma 1-ter, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, dà la possibilità,

per il triennio 2020-2022, alle pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

- ancora, l'articolo 3 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, «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», convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, riscrivendo l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001, ha reintrodotto – con particolari criteri e requisiti - le cosiddette “progressioni verticali” che consentono al dipendente di accedere alla categoria superiore tramite procedure riservate esclusivamente al personale interno;
- l'ipotesi di Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, sottoscritta il 4 agosto 2021, già approvata dal Consiglio dei Ministri e in attesa della ratifica definitiva da parte della Corte dei Conti, prevede altresì l'istituto della progressione tra le aree, sempre fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, tramite procedura comparativa, che, nella fase di prima applicazione e comunque entro il 2025, può prescindere dal titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno;
- l'articolo 1, comma 14-ter del decreto legge 9 giugno 2021, n. 8, convertito, con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha modificato l'articolo 3, comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 «Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo» – cosiddetto decreto Concretezza – prevedendo la possibilità di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'perimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, fino al 31 dicembre 2024.

Inserimento lavorativo disabili [legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i.]

La legge 12 marzo 1999, n. 68, puntando all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili, si presenta come un insieme di norme finalizzate a garantire il diritto al lavoro attraverso specifici servizi di sostegno e di collocamento mirato.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in misura diversa in rapporto al numero totale dei dipendenti; la quota per il nostro ente è pari al 7 per cento dei lavoratori occupati, in quanto il numero dei dipendenti in totale supera le 50 unità.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo, i datori di lavoro possono assumere i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni, o anche attraverso procedure concorsuali riservate.

Analogamente la legge citata, all'articolo 18, attribuisce in favore di determinate categorie “protette” - a titolo d'esempio orfani e/o coniugi di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio - una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti, pari a un punto percentuale.

Fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025

Piano assunzionale annuale – 2023

Assunzioni a tempo indeterminato

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, variabili in funzione delle eventuali modifiche agli attuali requisiti per il diritto a pensione, si ritiene di provvedere al reclutamento delle risorse umane di seguito precisate e di prevedere verosimilmente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

Numero unità	Profilo professionale Categoria Tempo pieno o parziale	Area o servizio di destinazione	Costo annuo trattamento tabellare CCNL 16 novembre 2022 ¹	Modalità di assunzione
1	Area Istruttori Agente Polizia municipale Tempo pieno	Polizia municipale	€ 34.392,49	Procedura concorsuale
1	Area Istruttori Istruttore amministrativo/contabile Tempo pieno	Amministrativa	€ 32.788,45	Procedura concorsuale
1	Area Istruttori Istruttore tecnico Tempo pieno	Tecnica	€ 32.893,29	Procedura concorsuale
1	Area Operatori esperti Operatore scolastico Tempo pieno	Tecnica	€ 29.483,13	Procedura concorsuale

A seguito della sottoscrizione definitiva del citato CCNL, l'amministrazione procederà all'applicazione del nuovo sistema di classificazione previsto dal Titolo III, rubricato «Ordinamento professionale» che prevede l'articolazione in quattro aree con diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. In particolare definirà, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con le rappresentanze sindacali, i criteri per l'effettuazione delle progressioni fra le aree di cui sopra.

Inoltre, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 verrà definita la strategia per la valorizzazione del personale interno, la cui attuazione potrà interessare, in particolare, la copertura di alcuni dei posti previsti dal presente Piano dei fabbisogni.

Assunzioni a tempo determinato

Verranno attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del responsabile del servizio interessato, mediante provvedimento del responsabile del servizio Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

¹ Importo comprensivo di oneri riflessi

■ **Trasformazione di contratto di lavoro**

L'articolo 6 — comma 4 — del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 «Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica», convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, riconosce al dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Il Comune può procedere alla modifica del rapporto in questione, a condizione che venga rispettato il parametro di spesa previsto dall'articolo 1 — comma 557 — della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i.

Saranno quindi trasformati i rapporti di lavoro, in relazione alle richieste pervenute da parte dei dipendenti interessati e delle esigenze organizzative e funzionali dei settori.

Verranno altresì fin d'ora autorizzate le richieste di trasformazione del contratto di lavoro, presentate dai dipendenti, qualora la modifica richiesta sia in riduzione dell'orario di lavoro o sia di natura temporanea.

Attualmente non sono pervenute richieste di trasformazione del contratto di lavoro.

■ **Inserimento lavorativo disabili [legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i.]**

Per quanto riguarda il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei lavoratori, di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i. «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», attualmente l'ente non è tenuto all'assolvimento degli obblighi di cui alla predetta legge.

■ **Altre tipologie di contratto**

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai responsabili delle aree, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente, fermi restando i limiti di spesa annui disposti dall'articolo 3 — comma 56 — della legge 24 dicembre 2007, n. 244 s.m.i. «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge finanziaria 2008)».

Parimenti potranno essere attivati «Cantieri di lavoro» — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo, per attività connesse alla gestione del verde pubblico.

L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Piano assunzionale annuale — 2024

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale e, in particolare, relativa al calcolo delle capacità assunzionali, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, variabili in funzione delle eventuali modifiche agli attuali requisiti per il diritto a pensione, si ritiene di prevedere esclusivamente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

Verranno inoltre attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del responsabile del servizio interessato, mediante provvedimento del responsabile del servizio Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai responsabili dei servizi, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente, fermi restando i limiti di spesa annui disposti dall'articolo 3 — comma 56 — della legge 24 dicembre 2007, n. 244 s.m.i. «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge finanziaria 2008)».

Parimenti potranno essere attivati “Cantieri di lavoro” — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo, per attività connesse alla gestione del verde pubblico.

L'attivazione dei contratti in argomento sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Piano assunzionale annuale — 2025

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di personale e, in particolare, relativa al calcolo delle capacità assunzionali, oltre che non risultando possibile a oggi prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale, variabili in funzione delle eventuali modifiche agli attuali requisiti per il diritto a pensione, si ritiene di prevedere esclusivamente la sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

Verranno inoltre attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, su richiesta del responsabile del servizio interessato, mediante provvedimento del responsabile del servizio Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai responsabili dei servizi, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente, fermi restando i limiti di spesa annui disposti dall'articolo 3 — comma 56 — della legge 24 dicembre 2007, n. 244 s.m.i. «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge finanziaria 2008)».

Parimenti potranno essere attivati “Cantieri di lavoro” — previsti dall'articolo 32 della legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 s.m.i. «Norme in materia di promozione dell'occupazione, di qualità, sicurezza e regolarità del lavoro» — consistenti nell'inserimento temporaneo e straordinario di cittadini disoccupati di lungo periodo, per attività connesse alla gestione del verde pubblico.

L'attivazione dei contratti in argomento sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

■ Altre tipologie di contratto

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai responsabili di servizio, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente, fermi restando i limiti di spesa annui disposti dall'articolo 3 — comma 56 — della legge 24 dicembre 2007, n. 244 s.m.i. «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge finanziaria 2008)».

L'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

3.5 - Piano di formazione e aggiornamento del personale per il triennio 2023-2025 – Annualità 2023

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

L'importanza di questa "leva" organizzativa è evidenziata dall'intero Capo V del Titolo IV "Rapporto di lavoro", che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro [CCNL] relativo al personale del comparto "Funzioni locali" — Triennio 2019–2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha dedicato alla materia.

Per il Comune di Vicoforte la formazione costituisce un impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

Obiettivi

L'obiettivo che l'amministrazione si prefigge per il 2023 è di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti. Si rivela inoltre necessario proseguire nel processo di modifica degli elementi culturali legati alla formazione, la quale troppo spesso viene ancora percepita quale mero obbligo organizzativo; a tal fine, risulta imprescindibile – se si vuole trasmettere il concetto di formazione quale occasione di crescita e investimento su di sé e sull'organizzazione nel suo complesso – partire dal coinvolgimento di tutti gli attori interessati dai processi formativi, per poterne cogliere effettive necessità.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi di Peg assegnati ai responsabili di servizio che implicano conoscenze e competenze nuove.

Nell'ottica della promozione dell'arricchimento personale e professionale, l'amministrazione si propone di riconoscere, favorire e valorizzare la partecipazione a momenti formativi quali corsi e seminari che abbiano attinenza al profilo professionale e che contribuiscano a un aumento delle competenze spendibili all'interno dell'ente.

Sezione 4 – Monitoraggio

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", non sono tenuti alla redazione di questa sezione gli enti con meno di 50 dipendenti.