



# **COMUNE DI GIRASOLE**

**Provincia di Nuoro**

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

**2023 – 2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere adottato in forma ordinaria, non avendo adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024;

## **Riferimenti normativi**

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

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del PIAO, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti possono procedere esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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

## Composizione del Piano

Il Piano si divide in quattro sezioni:

**Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"** dove sono riportati i dati identificativi dell'amministrazione;

**Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione"**, composta dalle seguenti sotto-sezioni:

- ✚ **sottosezione 2.1 "Valore pubblico":** risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, definiti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria con riferimento alle previsioni generali delle linee programmatiche di mandato e delle Sezioni strategica ed operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);
- ✚ **sottosezione 2.2 "Performance"** suddivisa nei seguenti paragrafi:
  - 2.2.1 Piano della performance 2023/2025
  - 2.2.2 Gli obiettivi di digitalizzazione
  - 2.2.3 Gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- ✚ **sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"**

La sottosezione *Valore Pubblico e performance*, trattandosi di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 non viene alimentata così come previsto dal disposto normativo.

**Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"**, composta dalle seguenti sottosezioni:

- ✚ **sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa":** modello organizzativo adottato dall'amministrazione approvato con deliberazione giunta comunale n. 139 del 16.06.2022;
- ✚ **sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile".** In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- ✚ **sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"**, suddivisa nei seguenti paragrafi:
  - 3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno
  - 3.3.2 Formazione del personale

**Sezione 4 "Monitoraggio"**, con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio delle precedenti sezioni

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

- ✓ secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- ✓ secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- ✓ secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.

<b>Comune di Girasole</b> (Provincia di Nuoro)	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	Descrizione
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<p>Comune di Girasole            Indirizzo: Via Nazionale n. 21            Codice fiscale/Partita IVA: 8200850915/00846540912            Tipologia: Pubbliche Amministrazioni            Categoria: Comune            Sindaco: Piras Lodovico            Segretario comunale: Viridis Agnese            Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Viridis Agnese            Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 6            Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 1377            Telefono: 0782/623143 622247            Sito internet: <a href="https://www.comune.girasole.og.it/index.php">https://www.comune.girasole.og.it/index.php</a>            E-mail: <a href="mailto:protocollo@comune.girasole.it">protocollo@comune.girasole.it</a>            Pec: <a href="mailto:protocollo.girasole@pec.comunas.it">protocollo.girasole@pec.comunas.it</a></p>
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<p style="text-align: center;"><b>CONTENUTI</b></p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000);</li> <li>- Documento Unico di Programmazione – DUP (art. 170 del D.lgs. 267/2000);</li> <li>- Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000);</li> <li>- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).</li> </ul> <p>La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p>
<b>2.1. Valore pubblico</b>	No per amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>2.2. Performance</b>	In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di ente che quella delle aree e/o individuali, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune

## Sez. 2 Performance - Anticorruzione

### Contesto operativo di riferimento<sup>1</sup>

In questa sezione viene rappresentato, a partire dall'analisi dei bisogni della comunità, il contesto operativo attraverso una classificazione degli ambiti di intervento individuati dall'amministrazione nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione

Cod.	Missione	Cod.	Programma	2023	2024	2025
01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	01	Organi istituzionali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Segreteria generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		03	Gestione economico finanziaria programmazione provveditorato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		04	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		06	Ufficio tecnico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		08	Statistica e sistemi informativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		10	Risorse umane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		11	Altri servizi generali			
		03	Ordine pubblico e sicurezza	01	Polizia locale e amministrativa	<input type="checkbox"/>
04	Istruzione e diritto allo studio	01	Istruzione prescolastica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Altri ordini di istruzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		06	Servizi ausiliari all'istruzione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		07	Diritto allo studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	01	Valorizzazione dei beni di interesse storico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	01	Sport e tempo libero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Giovani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07	Turismo	01	Sviluppo e valorizzazione del turismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	01	Urbanistica e assetto del territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	01	Difesa del suolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		03	Rifiuti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		04	Servizio idrico integrato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Trasporti e diritto alla mobilità	05	Viabilità e infrastrutture stradale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Soccorso civile	01	Sistema di protezione civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	01	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Fonte: Documento Unico di Programmazione 2023-2025

		02	Interventi per la disabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		03	Interventi per gli anziani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		04	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		05	Interventi per le famiglie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		06	Interventi per il diritto alla casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		08	Cooperazione e associazionismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		09	Servizio necroscopico e cimiteriale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13</b>	Tutela della Salute	07	Ulteriori spese in materia sanitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>14</b>	Sviluppo economico e competitività	01	Industria, PMI e Artigianato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		04	Reti e altri servizi di pubblica utilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>15</b>	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	03	Sostegno all'occupazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>20</b>	Fondi e accantonamenti	01	Fondo di riserva - 02 Fondo crediti di dubbia esigibilità - 03 Altri fondi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>50</b>	Debito pubblico	01	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

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

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

Il Segretario propone al Nucleo l'assegnazione del peso dei singoli obiettivi, sulla base delle schede obiettivo presentate dai Dirigenti/P.O., per la sua validazione. Il Nucleo può fornire supporto metodologico per l'individuazione degli indicatori di performance e per la valutazione delle competenze

professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, per la predisposizione delle schede di valutazione.

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

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

#### Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'Ente per il 2023 intende portare avanti specifici obiettivi operativi in stretta connessione con la mission di mandato e nell'attuale ottica di:

#### □ **semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo di un Ente pubblico e costituisce un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali favorendo la standardizzazione, velocizzazione e la semplificazione delle procedure.

Questo sviluppo prevede necessariamente la Reingegnerizzazione dei processi. L'Amministrazione a tale proposito da anni ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo (vedi Sottosezione 2.3) e dei processi compatibili con il Lavoro Agile (vedi Sottosezione 3.2).

#### □ **piena accessibilità fisica e digitale**

L'Ente attraverso gli obiettivi gestionali si impegna a portare avanti specifici obiettivi di accessibilità digitale e fisica a vantaggio di tutti i cittadini in particolare di quelli più deboli.

#### □ **garanzia delle pari opportunità**

L'Ente nel garantire il miglioramento del benessere organizzativo, promuove azioni atte a migliorare il contesto lavorativo, favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

#### □ **contenimento energetico**

Nel rispetto della circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, l'Amministrazione adotta specifici obiettivi di efficientamento energetico per promuovere l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi viene espresso attraverso l'albero della performance che rappresenta la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in Programmi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi operativi specifici (o gestionali) cui collegare le azioni, i tempi, le risorse (missioni di Bilancio) e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE DI TUTTA LA STRUTTURA**

### **OBIETTIVO PO1 - ASSICURARE UN'EFFICACE ACQUISIZIONE, GESTIONE E PROGRAMMAZIONE**

#### **DELLE RISORSE FINANZIARIE DELL'ENTE AL FINE DI GARANTIRE LA QUALITÀ DEI SERVIZI**

#### **SVOLTI E IL RISPETTO DEI PIANI E DEI PROGRAMMI DELLA POLITICA**

**Risultato atteso:** Misurare la Capacità di realizzazione della spesa corrente e la Capacità di realizzazione della spesa in conto capitale.

**Indicatori di risultato:** presentazione report finale al 31.12.2023

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO PO2- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA NORMATIVA E DEL PTPC**

#### **DELL'ENTE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

**Risultato atteso:** Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente

**Indicatori di risultato:** N. di interventi - azioni previste in materia di anticorruzione non conformi/Totale interventi- azioni materia di anticorruzione previste

**Peso:** 20

**OBIETTIVO PO3- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA NORMATIVA DELL'ENTE IN MATERIA DI TRASPARENZA**

**Risultato atteso:** Misurazione del grado di assolvimento degli obblighi di Trasparenza

**Indicatori di risultato:** N. sezioni di competenza/n. sezioni di AT presidiate

**Peso:** 20

**OBIETTIVO PO4- ASSICURARE UN ELEVATO STANDARD DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI FINALIZZATO A GARANTIRE LA LEGITTIMITÀ, REGOLARITÀ E CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA NONCHE DI REGOLARITÀ CONTABILE DEGLI ATTI MEDIANTE L'ATTUAZIONE DEI CONTROLLI COSÌ COME PREVISTO NEL NUMERO E CON LE MODALITÀ PROGRAMMATE NEL REGOLAMENTO SUI CONTROLLI INTERNI ADOTTATO DALL'ENTE CON DELIBERA DI C.C. N. 2 DEL 14.02.2013**

**Risultato atteso:** Migliorare lo standard degli atti amministrativi come esito del controllo periodico successivo agli atti in conformità al regolamento controlli interni

Parametri di non conformità riscontrati nell'attività di controllo atti.

**Indicatori di risultato:** misurare N. \_\_\_\_\_ di parametri non conformi/n\_\_\_\_\_ parametri controllati

**Peso:** 18

**OBIETTIVO PO5- BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026**

**Risultato atteso:** Comunicazione entro il 31 ottobre da parte della Giunta e dei responsabili di servizio delle informazioni da inserire nel DUP 2024\_2026 al fine di consentire al responsabile di servizio di predisporlo e approvarlo entro il 30 Novembre 2023;

**Indicatori di risultato:** Comunicazione, al servizio finanziario entro il 30 Novembre delle previsioni per il Bilancio 2024\_2026 e approvazione dello stesso entro il 31 dicembre 2023;

**Peso:** 18

**OBIETTIVO PO6 - MANTENIMENTO DEL LIVELLO DELLO STOCK DEL DEBITO IN MISURA INFERIORE AL 5% DEL DEBITO COMMERCIALE ANNUALE E DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO INFERIORE AI 30 GG.**



**Risultato atteso:** L'obiettivo si propone di mantenere lo stock del debito residuo al 31/12/2023 inferiore al 5% del debito medio commerciale come al 31/12/2022, e dei tempi medi di pagamenti mantenendoli al di sotto dei 30 gg. Con il fine di evitare l'accantonamento di risorse nella parte corrente "fondo di garanzia" del bilancio privando l'amministrazione del loro utilizzo.

**Indicatori di risultato:** Stock del debito residuo al 31/12/2023 inferiore al 5% del debito medio commerciale come avvenuto nel 2022: Tempi medi di pagamento inferiori ai 30 gg

**Peso:** 20

#### **OBIETTIVO PO7- RICHIESTA NUOVI FONDI PNRR**

**Risultato atteso:** Attivare nuove richieste fondi finanziati con il PNRR;

**Indicatori di risultato:** Presidio delle possibilità anche in conformità degli indirizzi dell'assessore di riferimento

**Peso:** 18

#### **OBIETTIVO PO8- CURA PARTICOLARE ALLE ENTRATE COMUNALI IN COLLABORAZIONE RECIPROCA**

**Risultato atteso:** Invio solleciti di pagamento previo condivisione interna dell'azione da adottare;

**Indicatori di risultato:** realizzato/programmato=1,00

**Peso:** 18

#### **OBIETTIVO PO9 – DIGITALIZZAZIONE ARCHIVI COMUNALI E ARCHIVIAZIONE TELEMATICA DELLE SCRITTURE PRIVATE E CONVENZIONI (ANNO 2022) E ANNO CORRENTE**

**Risultato atteso:** Digitalizzazione archivio anno 2022

**Indicatori di risultato:**

N \_\_\_\_\_ PRATICHE DIGITALIZZATE E RACCOLTA UNITARIA CONTRATTI E SCRITTURE PRIVATE;

**Peso:** 20

#### **OBIETTIVO PO10 – CONSERVAZIONE IN PIATTAFORMA CONTRATTI DIGITALI REPERTORIATI (ANNI 2015-2016-2017)**

**Risultato atteso:** anni 15-16-17

**Indicatori di risultato:** N \_\_\_\_\_ PRATICHE DIGITALIZZATE E RACCOLTA UNITARIA CONTRATTI E SCRITTURE PRIVATE/anni di riferimento

**Peso:** 18

## **OBIETTIVO PO11 – PRIMAVERA IN OGLIASTRA**

**Risultato atteso:** Realizzazione evento;

**Indicatori di risultato:** realizzato/programmato=1,00

**Peso:** 18

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA TECNICA E FINANZIARIA**

### **OBIETTIVO FT1 - PREDISPOSIZIONE E INVIO DELLA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER L'OTTENIMENTO DEI DECRETI DI FINANZIAMENTO RELATIVO ALLE SEGUENTI MISURE:**

**Mis. 1.2 Abilitazione al cloud per le PA locali**

**Mis. 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"**

**Mis. 1.4.3 Adozione App IO**

**Mis. 1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA**

**Mis. 1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID e CIE**

**Risultato atteso:** ottenere i relativi finanziamenti

**Indicatori di risultato:** realizzato/programmato=1,00

**Peso:** 18

### **OBIETTIVO FT2 - ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI PER I PROFILI PROFESSIONALI INDICATI NELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

**Risultato atteso:**

Nell'ambito del Piano triennale delle assunzioni 2023-2025 assume particolare rilevanza garantire l'espletamento di procedure concorsuali indicate nel piano triennale del fabbisogno di personale: Assunzione personale a tempo determinato par- time mediante contratto di somministrazione; altro personale a tempo indeterminato n. 4 figure professionali, mediante scorrimento di graduatorie Utilizzo di graduatorie altri Enti per l'acquisizione di diversi profili professionali

**Indicatori di risultato:** entro il 31.12.2023

**Peso:** 20

## **OBIETTIVO FT3 - CONTROLLO CENTRI DI COSTO**

**Risultato atteso:**

Monitoraggio con report periodico consumi idrici ed elettrici distinti per ubicazione; consumi carburante, distinti per veicolo, allo scopo di una loro ottimizzazione

**Indicatori di risultato:** risparmio rispetto al 2022 in kilowatt e litri carburante

**Peso:** 16

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE: "SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO"**

### **OBIETTIVO AF1 – SOSTITUZIONE PERSONALE IN MOBILITA' UFFICIO TRIBUTI – ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO MEDIANTE CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

**Risultato atteso:**

Evitare disservizi a danno dei cittadini e danno all'ente rispettando i tempi prescrizionali dei tributi

**Indicatori di risultato:** entro il 31.12.2023

**Peso:** 20

---

### **OBIETTIVO AF2 – GESTIONE CONTENZIOSO TRIBUTARIO IN COLLABORAZIONE CON IL LEGALE – DALL'AVVISO DI ACCERTAMENTO ALLA SENTENZA DEFINITIVA – CREAZIONE AL TERMINE DELLA PROCEDURA FASCICOLO DIGITALE PER ANNUALITA' D'IMPOSTA**

Risultato atteso:

4/4

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 20

---

### **OBIETTIVO AF3- AZIONE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE TRIBUTARIA**

**Risultato atteso:**

Attività di contrasto all'evasione esercitata mediante l'esercizio organizzato e continuativo dell'attività di accertamento tributario cui riconnettere maggiori entrate per il bilancio comunale.

Confronto banca dati anagrafe – con anagrafica tributaria – Catasto - Nuove utenze Gas – se fornite

dall'Enel anche le utenze elettriche –

Solleciti agli avvisi di accertamento ai cittadini morosi TARI -TASI – IMU – annualità 2017 e 2018.

Predisposizione in economia e Invio Pago pa a tutti i cittadini che non hanno pagato i fitti comunali;

Variazioni al Ruolo Tari 2023 dall' 01.06.2022 al 31.12.2023 e dal 01.01.2023 alla data di predisposizione ruolo

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 18

**OBIETTIVO AF4 – INVIO A TUTTI I CITTADINI AVVISO BONARIO DI PAGAMENTO IMU ANNUALITÀ CORRENTE ANCHE SE TRATTASI DI TRIBUTO IN AUTOLIQUIDAZIONE – DAL 12 AL 16 GIUGNO GARANTIRE L'APERTURA AL PUBBLICO DALLE ORE 9,00 ALLE ORE 13,30 TUTTI I GIORNI, E NEI RIENTRI POMERIDIANI;**

**Risultato atteso:**

Favorire un servizio fruibile da parte del cittadino mediante apertura al pubblico dell'ufficio e gestione degli appuntamenti calendarizzandoli.

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 18

**OBIETTIVO AF5 – PIAO;**

**Risultato atteso:**

Predisposizione e allegati lavoro agile e/o da remoto;

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 16

---

**OBIETTIVO AF6 - RICERCA DOCUMENTALE E SISTEMAZIONE POSIZIONI ASSICURATIVE EX DIPENDENTI anni 1983 – 1988 e dal 1996 al 2001**

**Risultato atteso:**

Regolarizzazione delle posizioni previdenziale all'interno della piattaforma passweb.

**Indicatori di risultato:** entro 31-12-2023

**Peso:** 20

**OBIETTIVO AF7 – ELABORAZIONE E INVIO TELEMATICO DI TUTTE LE DICHIARAZIONE FISCALI  
SENZA AFFIDAMENTO ALL'ESTERNO:**

**Dichiarazione IVA – Modello 730 – CU – UNICO - INAIL;**

**Risultato atteso:** razionalizzazione costi e Rispetto delle scadenze onde evitare sanzioni

Indicatori di risultato

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 20

**OBIETTIVO AF8 – RACCOLTA DOCUMENTALE E VERIFICA DELLA COMPLETEZZA DEI DOCUMENTI  
CONTENUTI NEL FASCICOLO PERSONALE DALLA DATA DI ASSUNZIONE ALLA DATA  
CESSAZIONE PER MOBILITÀ DI N. 2 DIPENDENTI:**

**Risultato atteso:** Invio agli enti di riferimento e chiusura procedimento

**Indicatori di risultato:** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 16

**PERFORMANCE INDIVIDUALE: “SETTORE TECNICO – TECNICO MANUTENTIVO E VIGILANZA”**

**OBIETTIVO T1- BANDO GARA D'APPALTO SERVIZIO IGIENE URBANI PER ANNI 8**

**Risultato atteso:** Affidamento servizio

**Indicatori di risultato:** entro il 31.12.2023

**Peso:** 20

**OBIETTIVO T2- VARIANTE AL PUC**

**Indicatori di risultato:** entro il 31.12.2023

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO T3 - GESTIONE DELLE PROCEDURE PER LA PARTECIPAZIONE AI BANDI DI FINANZIAMENTO, SECONDO LE INDICAZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Risultato atteso:**

acquisire finanziamenti per l'esecuzione di opere pubbliche servizi e beni  
N° bandi  
procedure attuate (tipologia)  
risorse richieste  
risorse assegnate  
n° progetti redatti dall'ufficio

**Indicatori di risultato:** entro il 31.12.2023

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO T4 - CONTROLLO SERVIZIO DI IGIENE URBANA**

**Risultato atteso:**

Istituzione di un sistema di controllo con report periodico per la verifica dell'espletamento e della qualità del servizio di igiene urbana

**Indicatori di risultato:** report bisettimanale

**Peso:** 16

### **OBIETTIVO T5 - CONTROLLO AREE PUBBLICHE E PRIVATE**

**Risultato atteso:**

Istituzione di un sistema di controllo con report periodico per il controllo delle aree pubbliche e private soggette a diserbo

**Indicatori di risultato** ENTRO IL 30.6.23

**Peso:** 16

### **OBIETTIVO T6 – EMANAZIONE DECRETI DI ESPROPRIO CIMITERO E ROTATORIA, CON CONSEGUENTE ACQUISIZIONE DELLA AREE COINVOLTE AL PATRIMONIO DELL'ENTE**

**Risultato atteso :**Acquisizione Aree

**Indicatori di risultato:** Entro il 30.09.2023

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO T7 – Gara d'appalto e Avvio Lavori Asilo Nido fondi PNRR**

Risultato atteso: Gara entro il 30.05.2023

Indicatori di risultato Inizio lavori entro il 30.06.2023

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO T8 – Entrate controllo canone unico patrimoniale e individuazione evasori**

**Risultato atteso:** n. controlli effettuati/ n. evasori individuati

**Indicatori di risultato** ENTRO 31.12.2023

**Peso:** 16

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE: SETTORE SOCIO- CULTURALE E DEMOGRAFICO**

### **OBIETTIVO S1- FAVORIRE UN SERVIZIO FRUIBILE DA PARTE DEL CITTADINO MEDIANTE APERTURA AL PUBBLICO DELL'UFFICIO E GESTIONE DEGLI APPUNTAMENTI ANCHE ONLINE TRAMITE POSTA ELETTRONICA.**

**Risultato atteso:**

Favorire un servizio fruibile da parte del cittadino mediante apertura al pubblico dell'ufficio e gestione degli appuntamenti anche on line (tramite posta elettronica)

**Indicatori di risultato** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO S2- SOFTWARE APPNET**

**RISULTATO ATTESO:**

Gestione informatizzata del servizio di mensa scolastica, prenotazione giornaliera dei pasti, diete speciali, rilevazione delle presenze, la gestione degli incassi e pagamenti

**Indicatori di risultato** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 20

### **OBIETTIVO S3- MIGLIORAMENTO SERVIZIO BIBLIOTECA COMUNALE**

Risultato atteso:

Incontri con le scuole infanzia e primarie / letture animate /promozione alla lettura

**Indicatori di risultato** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 16

### **OBIETTIVO S4- RENDICONTI FONDI SOLIDARIETA' COMUNALE 2022**

Risultato atteso:

Rendicontare nei termini prescritti dal Ministero i FSC anno 2022 asilo nido, Trasporto alunni disabilità, incremento funzioni sociali

**Indicatori di risultato** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 18

### **OBIETTIVO S5- FONDI SOLIDARIETA' COMUNALE 2023**

Risultato atteso:

programmazione e spendita FSC asilo nido, Trasporto alunni disabilità, incremento funzioni sociali

**Indicatori di risultato** REALIZZATO/PROGRAMMATO

**Peso:** 18

### **OBIETTIVO S6- PROGETTO P.I.P.P.I Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione**

Risultato atteso:



Formazione coach: acquisizione di contenuti, metodi, tecniche e strumenti per la gestione dei tutoraggi delle Equipe Multidisciplinare per seguire l'implementazione complessiva del programma nel proprio Ambito Territoriale

**Indicatori di risultato REALIZZATO/PROGRAMMATO**

**Peso: 18**

#### **OBIETTIVO S7- REIS**

Risultato atteso:

Bandi e prosecuzione inserimenti/contributi

**Indicatori di risultato REALIZZATO/PROGRAMMATO**

**Peso: 18**

#### **OBIETTIVO S8- COMPLETAMENTO TOPONOMASTICA**

Risultato atteso:

Aggiornamento anagrafe comunale e comunicazione utenti

**Indicatori di risultato REALIZZATO/PROGRAMMATO**

**Peso: 18**

#### **OBIETTIVO S9- ANSC - INFORMATIZZAZIONE DEI REGISTRI DI STATO CIVILE UNICI E DIGITALI.**

Risultato atteso:

Adesione volontaria quale comune pilota

**Indicatori di risultato REALIZZATO/PROGRAMMATO**

**Peso: 18**

# Pari Opportunità

---

Il presente Piano di Attività e Organizzazione, come già indicato in premessa, assorbe il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Vista la rilevanza dell'argomento l'amministrazione comunale di Girasole ritiene di dover anteporre agli obiettivi dell'ente i principi guida da cui quelli discendono. In linea con la legislazione vigente, l'amministrazione persegue, in linea generale, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: - alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; - al raggiungimento degli obiettivi di performance; - riduzione dello stress lavoro-correlato. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, dovranno tener conto dei principi generali previsti dalla legge in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## Situazione Attuale

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in quattro servizi dove l'assegnazione degli incarichi di responsabilità dei servizi è conferita a due donne e a due uomini. Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 07 novembre 2022 emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

## **Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

Nell'ottica del presente Piano, così come d'altronde previsto dal legislatore nazionale, la prevenzione della corruzione è sì una dimensione cruciale per la creazione del valore pubblico, ma ha, ad un tempo, anche una natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente. Tradotto operativamente, come già anticipato nella premessa al presente Piano, la sezione definisce: a) gli obiettivi strategici in tema di anticorruzione; b) a quali rischi si va incontro nell'azione amministrativa in generale; d) e in quella particolare legata a ciclo delle performance e dunque anche della generazione di valore pubblico e le corrispondenti contromisure.

Nella scheda allegata "Catalogo dei rischi 2023" è riprodotta la mappatura dei processi predisposta dall'Ente secondo le Aree di rischio indicate, che secondo il principio di gradualità, attiene a tutta le attività d'istituto dell'ente ed è consultabile all'indirizzo: Piano dei Rischi

Gli obblighi di pubblicazione, così come previsti dallo schema contenuto Linee Guida n.1310 /2016 e dal PNA 2022 sono contenuti nella allegata "Mappa della Trasparenza e delle Responsabilità".

L'amministrazione prevede come obiettivi strategici in materia di Anticorruzione e Trasparenza:

Obiettivi Strategici	2023	2024	2025
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Revisione e miglioramento degli strumenti di regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.
Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le aree di rischio previste dal PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune allegata nel "Catalogo dei Rischi 2023", sono le seguenti: (cancellare le Aree non mappate)

Cod.	Misura	Si	No
A	Acquisizione e progressione del personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Contratti pubblici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Incarichi e nomine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Affari legali e contenzioso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Atti di Governo del territorio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Raccolta rifiuti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

L'individuazione delle aree di rischio rappresenta il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi d'istituto svolti nell'Ente.

In adesione al PNA2019 ed I PNA 2022, nell'allegata scheda "Catalogo dei Rischi 2023"

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;

- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo risulta la seguente:

- Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio non categorizzati in impatto e probabilità.
- Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso").
- La valutazione è effettuata in autovalutazione da parte dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi.

Per la redazione della presente sottosezione, sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

Indicatori per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	Si	No
Livello di interesse "esterno"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opacità del processo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coerenza Operativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segnalazioni pervenute	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto sull'immagine dell'Ente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto in termini di contenzioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Danno generato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste. Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

**Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".**

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2023".

La gestione del rischio, infine, si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi,

alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

(A) Per qualsiasi attività d'istituto si prevedono alcune misure generali applicabili, in quanto compatibili, a qualsiasi attività d'istituto.

## Sezione Anticorruzione

### Misure generali per la prevenzione della corruzione

Le misure sono programmate come di seguito esplicitate:

#### 1) Il codice di comportamento

**Obiettivo:**

Adeguamento

**Indicatore:**

predisposizione e approvazione dello schema entro il 31.12.2023

#### 2) Conflitto di interessi

**Obiettivo:**

impedire che si realizzi

**Indicatore:**

Resa dell'Attestazione di insussistenza richiamata espressamente negli atti

#### 3) Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

**Obiettivo:**

impedire che si realizzi

**Indicatore:**

Attestazione di insussistenza indicata espressamente negli atti

#### 4) Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

**Obiettivo:**

impedire che si realizzi

**Indicatore:**

resa dell'Attestazione del Responsabile del servizio sull'insussistenza delle posizioni incompatibili/sconvenienti o inopportune/

#### 5) Incarichi extraistituzionali

**Obiettivo:**

impedire che si realizzi un'eccessiva concentrazione di incarichi extra lavorativi non giustificabili

**Indicatore:**

Predisposizione e approvazione regolamento entro il 31.12.2023

In assenza del regolamento la misura è stata applicata con indicatori quali: numero incarichi – prevalenza retribuzione - Rotazione – limiti numerici e temporali - occasione di accrescimento professionale

#### **6) Divieto di pantouflage**

**Obiettivo:**

impedire che si realizzino situazioni di incompatibilità sopravvenuta

**Indicatore:**

specificare in modo espresso all'interno dei contratti di appalto e di lavoro dipendente.

#### **7) Formazione**

**Obiettivo:**

Presidio delle conoscenze: assicurare l'aggiornamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza al fine di attuare la piena partecipazione del personale al processo di presidio delle attività

**Indicatore:**

La formazione continua nelle materie di competenza dei servizi e uffici è assicurata attraverso la messa a disposizione dei corsi erogati dai seguenti enti: ASMEL - ANUTEL – ASPOL. Con la formazione deve essere assicurato l'aggiornamento annuale ai fini di partecipazione al processo di aggiornamento e controllo

#### **8) La rotazione "ordinaria"**

**Obiettivo:**

Aumentare le competenze e la flessibilità e con essa diminuire il rischio. Le dimensioni del Comune e le condizioni di contesto organizzativo non consentono di applicare nel prossimo triennio. Si applicano le seguenti misure alternative:

- ✓ Istruttoria deve essere ordinariamente resa da un soggetto diverso dal responsabile del servizio Istruttoria associata con impiego di dipendenti di altra area.

#### **9) La rotazione "straordinaria"**

**Obiettivo:**

impedire esercizio attività del soggetto coinvolto

**Indicatore:**

evitare che si verifichi la fattispecie

#### **10) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)**

**Obiettivo:**

assicurare le segnalazioni

**Indicatore:**

link presente



Atti di governo del territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

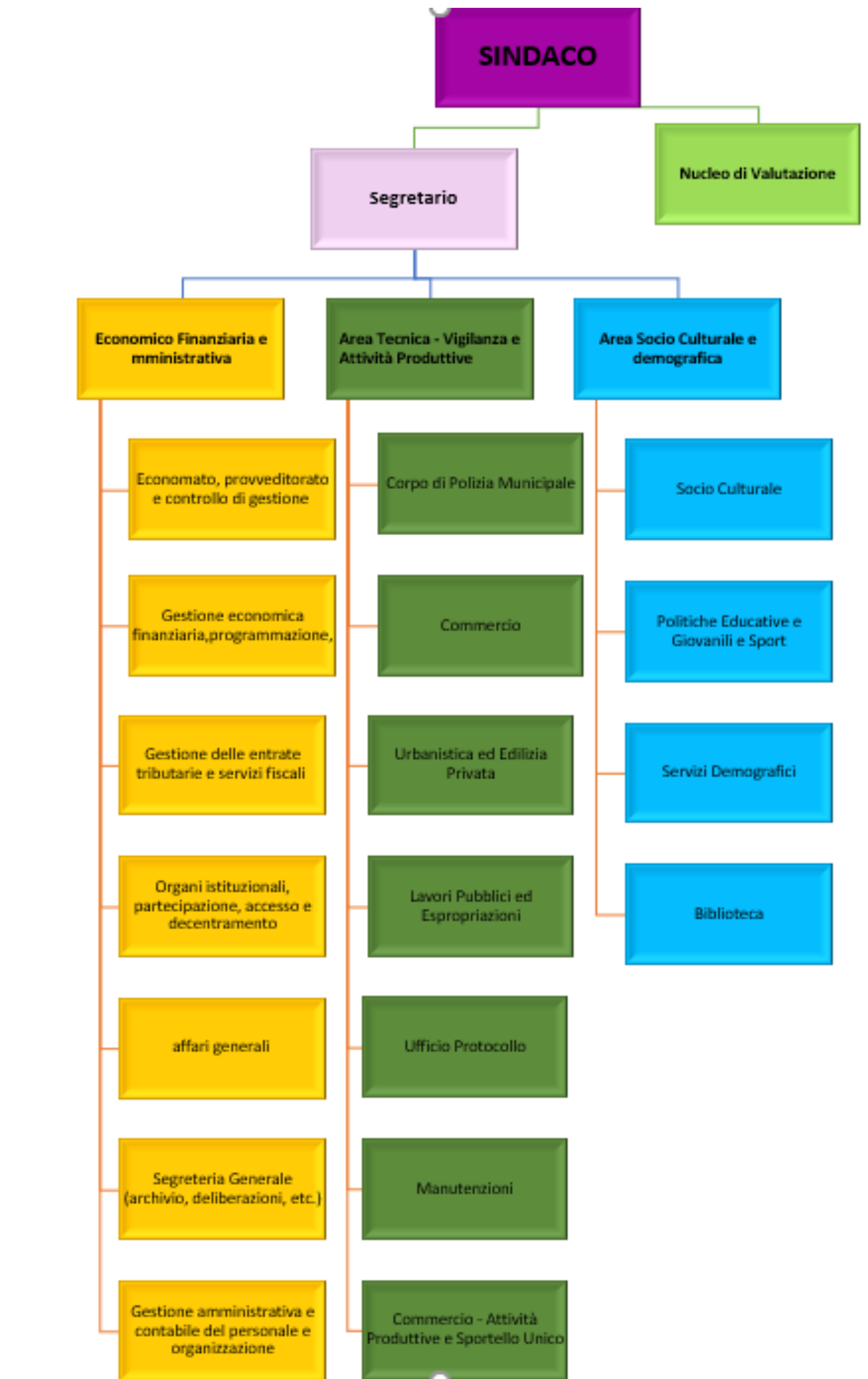
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	DESCRIZIONE
---	-------------

3.1 La struttura organizzativa si articola in 3 Aree



Si dà atto che il 01.04.2023 entrerà in vigore il nuovo ordinamento professionale previsto dal CCNL 16/11/2022: pertanto entro tale data, previo confronto con la parte sindacale, dovranno essere definiti i nuovi profili professionali con riferimento alle nuove aree di inquadramento.





<b>3.2. Organizzazione del lavoro agile</b>	<p style="text-align: center;"><b>CONTENUTI</b></p> <p>L'ente con proprio atto n. 38 del 29.06.2022 ha prorogato temporaneamente il lavoro agile fino alla definizione e approvazione del PIAO.</p> <p>Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 disciplina compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto".</p> <p>Allegato al presente atto sotto la lettera b, l'ente ha predisposto il regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) in applicazione delle novità introdotte dal richiamato CCNL, partendo dalle esperienze maturate presso l'Ente nel triennio 2020-2022. Successivamente si procederà ad aggiornare l'elenco delle attività e dei processi svolgibili a distanza.</p>
---	---

### Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 adottato con delibera di Giunta comunale n. 5 del 30.01.2023 è stato rimodulato tenendo conto delle nuove e sopravvenute esigenze come segue:

ANNO 2022			ANNO 2023		
Cat.	In servizio		Cat.		
D3	In servizio	100%	D3	In servizio	100%
D3	In servizio	100%	D3	In servizio	100%
D3	In servizio	100%	D3	In servizio	100%
C2	In servizio	100%	C2	In servizio	100%
C2	In servizio	100%	C2	In servizio	100%
C2	In servizio	100%	C2	In servizio	100%
B3	Concorso in itinere	88,89%	B3	Concorso in itinere assunzione per 10 mesi t. indet.	88,89%
C2	Mobilità dal 31.12.2022	100%	C1	Nuova assunzione 6 mesi a tempo indeterminato	100%
C2 Mobilità dal 01.12.2022 100%			C1	Nuova assunzione 6 mesi a tempo indeterminato	50%
			C1	Nuova assunzione 6 mesi a tempo indeterminato	50%
			D1	Nuova assunzione 10 mesi a tempo indeterminato	100%
			C1	<b>Nuova assunzione 6 mesi a tempo determinato</b>	83,33%

### Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 30.01.2023, cui si rinvia.

### Formazione del personale

L'Amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto

previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.

#### 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato con le seguenti modalità e scadenze:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
<b>Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</b>			
2.1 Valore Pubblico	L'ente con meno di 50 dipendenti non è tenuto alla redazione	Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 Sistema Controlli inter	nessuna
	L'ente con meno di 50 dipendenti non è tenuto alla redazione	Art.9, co.7, DL 179/2012, conv. In L. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	nessuna
2.2 Performance	Monitoraggio Performance da parte dell'OIV	Art. 6 D.Lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione Performance	Art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 150/2009	30 giugno
	Relazione da parte del CUG di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo indicazioni ANAC	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale RPCT	Art. 1, c.14, L.190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato Presidente ANAC
	Attestazione sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	Di norma primo semestre
<b>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano</b>			
Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance		Art. 5, co.2, Decreto Ministro per la PA del 30/06/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
Monitoraggio su lavoro agile e conciliazione tempi vita/lavoro Performance		Art. 14, comma 1, L. 124/2015	30 giugno

Sono previsti monitoraggi periodici e rilevazioni riguardanti il lavoro agile, lavoro flessibile (monitoraggio entro il 31 gennaio ai sensi dell'art. 36, co 3 Dlgs.165/2001), rilevazione tasso presenze/assenze (già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013).