



COMUNE DI BINETTO
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
PERIODO 2023-2025**

*art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in
legge 6 agosto 2021, n. 113*

Struttura del Piano

Premessa

Sezione 1 – Dati identificativi Ente

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sezione 2.1. Valore pubblico

Sezione 2.2. Performance

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Sezione 3.2. Lavoro agile

Sezione 3.3. Piano triennale del fabbisogno del personale

Sezione 3.4. Piano azioni positive 2023/2025

Sezione 3.5 Formazione del personale 2023/2025

Sezione 4 – Monitoraggio

Allegati:

Allegato A - Piano delle performance e obiettivi- schede 2023/2025 obiettivi 2023

Allegato B - Piano triennale di prevenzione della corruzione e piano per la trasparenza 2023/2025

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- *consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;*
- *assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa 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 vuole ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 viene compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'adozione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 8, comma 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 dal termine di approvazione del bilancio di previsione.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, prevede all'articolo 1, comma 3, quanto segue: "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021".

Il rinvio è da intendersi effettuato all'art. 6 del d.m. 24 giugno 2022:

“Articolo 6 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”

Sezione 1

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Binetto (Ba)

Indirizzo: Via Palo n.2

Codice fiscale: 80008530722

Sindaco: Vito Bozzi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2022): 7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2022): 2148

Telefono: 080 622147

Sito internet: <https://www.comune.binetto.ba.it>

PEC: comunedinetto@pec.it

Il Comune di Binetto è un Ente locale i cui 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. L'attività del Comune di Binetto è regolata dallo Statuto comunale e dai Regolamenti comunali di cui si è dotato conformemente all'autonomia regolamentare previsto dalla costituzione.

Per lo svolgimento delle attività, la Giunta e il Consiglio comunale si avvalgono di un Segretariato comunale che, i sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Il **Consiglio comunale** è composto da undici membri come di seguito individuati all'esito delle consultazioni elettorali del 2019

Vito Bozzi	SINDACO
Michele Peragine	VICESINDACO-CONSIGLIERE COMUNALE -ASSESSORE
Nicola Vitucci	CONSIGLIERE COMUNALE - PRESIDENTE CONSIGLIO
Giuseppe Limitone	CONSIGLIERE COMUNALE
Giuseppe Giovanniello	CONSIGLIERE COMUNALE
Maria Romeo	CONSIGLIERE COMUNALE
Annarita Rezza	CONSIGLIERE COMUNALE
Nicola Burdi	CONSIGLIERE COMUNALE
Pasquale Scarola	CONSIGLIERE COMUNALE
Giovanni Dario Schiraldi	CONSIGLIERE COMUNALE
Speranza Lo Re	CONSIGLIERE COMUNALE

La **Giunta comunale** è composta da tre membri come di seguito individuati:

Vito Bozzi	SINDACO
Michele Peragine	VICESINDACO-ASSESSORE
Maria Francesca Giampietro	ASSESSORE ESTERNO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 - Valore pubblico

Uno dei principali corollari del principio di imparzialità dell'azione amministrativa, di cui all'art. 97 della nostra Carta costituzionale, si rinviene nel principio di separazione tra attività di indirizzo politico amministrativo, di spettanza degli organi di governo, e attività gestionale di competenza della dirigenza.

Agli organi di governo, che per il comune sono il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco, compete l'attività di pianificazione e programmazione che si sostanzia nell'individuazione di obiettivi strategici e gestionali che si intendono raggiungere. La concreta realizzazione degli stessi, attraverso l'autonoma gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, è di competenza della dirigenza.

Il ciclo della pianificazione e programmazione si declina nelle seguenti fasi:

- LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato.
- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE che costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente. Si compone di una sezione strategica (durata quinquennale) ed una operativa (durata triennale). Il contenuto delle LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO confluisce e si concretizza nella sezione strategica del DUP. La sezione operativa contiene i programmi necessari alla realizzazione degli obiettivi strategici.
- BILANCIO DI PREVISIONE, di durata triennale, nel quale vengono allocate, in modalità prospettica, le risorse finanziarie necessarie a realizzare i programmi contenuti nel DUP.
- PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, di durata triennale, con il quale i programmi della sezione operativa del DUP vengono declinati in obiettivi esecutivi ed assegnati, unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali, ai responsabili di Area (facoltativo per enti sotto i 5.000 abitanti)

1) **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO** (ART 46 TUEL) presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale (deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 10/06/2019)

2) **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE**

Il Comune ha approvato il Documento Unico di Programmazione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 31/05/2023 nella cui sezione operativa (triennio 2023/2025) confluiscono i seguenti strumenti di programmazione settoriale:

- programma triennale delle opere pubbliche ed elenco annuale;
- programma biennale dei servizi e delle forniture;
- programma annuale degli incarichi;
- programma triennale del fabbisogno del personale;
- piano di ricognizione e valorizzazione del patrimonio immobiliare.

3) **BILANCIO DI PREVISIONE**

Il Comune ha approvato il Bilancio di Previsione triennio 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 07/06/2023.

VALORE PUBBLICO DEI COMUNI

Come previsto dall'art. 13 del citato Testo Unico degli Enti Locali in osservanza da quanto previsto dal Titolo V della Costituzione "Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed

utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il Comune, per l'esercizio delle funzioni in ambiti territoriali adeguati, attua forme sia di decentramento sia di cooperazione con altri comuni e con la provincia”.

Per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalle leggi e dalla Costituzione il comune:

- Ha autonomia finanziaria (art. 119 Cost.)
- Ha risorse autonome (art. 119 Cost.)
- Ha un proprio patrimonio (art. 119 Cost.)
- Può riunirsi in forme associative (Parte I Titolo II Capo V TUEL)
- Usufruisce e coordina le attività esercitate dalla autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali (ART. 3 TUEL)
- Ha un proprio statuto (ART. 6 TUEL)
- Adotta propri regolamenti (ART. 7 TUEL)
- Valorizza la partecipazione popolare (ART. 8 TUEL)
- Garantisce il diritto di accesso e di informazione (ART. 10 TUEL)
- Organizza e gestisce il personale (Parte I Titolo IV TUEL)
- Gestisce ed organizza i servizi e gli interventi pubblici (Parte I Titolo V TUEL)

Sottosezione 2.2 - Performance

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, sia a livello organizzativo che a livello individuale. Esso è parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione nel rispetto di quanto stabilito dal comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha innovato la disciplina prevista dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 tra cui il ciclo della performance. Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione la performance avviene con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; le modalità attraverso cui avviene la misurazione e valutazione è stabilita secondo la modifica apporta dal D.Lgs. n. 74/2017, dagli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica che sono stati emanati dalle linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2 di dicembre 2017 emanate per i Ministeri.

L'art. 16 riformulato del D.Lgs. n. 150/2009 al secondo comma prevede che l'adeguamento avvenga in due fasi: 1) con riferimento alle norme di principio ivi richiamate (artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1) l'adeguamento deve avvenire immediatamente nei termini sopra indicati decorsi i quali "si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale" (art. 18, comma 2, ultimo periodo D.Lgs. n. 74/2017);

2) con riferimento alle restanti disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 solo a seguito dell'accordo sottoscritto in sede di Conferenza unificata. Nell'applicazione delle norme di principio non si può prescindere dall'attuazione di quelle norme il cui mancato recepimento renderebbe inoperanti anche le norme di principio che le richiamano. Infine in base alla previsione dell'art. 31 modificato rientrano tra le norme di principio gli artt. 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

Secondo il nuovo articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Il Piano ha dunque tre finalità:

➤ assicurare la **qualità della rappresentazione della performance** dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi. Il Piano consente la verifica dell'effettivo rispetto di tali requisiti metodologici dal momento che, oltre a definire gli obiettivi, esplicita il metodo ed il processo attraverso i quali si è arrivati ad individuarli;

➤ assicurare la **comprensibilità della rappresentazione della performance**. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la *performance* attesa, ossia il contributo che l'amministrazione (nel suo complesso nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;

➤ assicurare l'**attendibilità della rappresentazione della performance**. La rappresentazione della *performance* è attendibile solo se è verificabile *ex post* la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, *target*).

Il Piano è dunque uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del Ciclo di gestione della *performance*. Per questa ragione il decreto prevede, in caso di mancata adozione o mancato aggiornamento annuale del Piano, rilevanti sanzioni a livello sia di amministrazione nel suo complesso sia di singoli individui.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è contenuto nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale. Il ciclo della performance obbedisce ai seguenti criteri:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
- c) attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Il Comune di Binetto si è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con delibera G.C. n. 82/2015, successivamente integrato e modificato con delibere G.C. nn. 84 del 14.11.2017 e 91 del 29.11.2017.

Riforma PNRR relativa alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni servizi e opere pubbliche.

Con l'entrata in vigore dell'art. 4 bis, comma 2 del DL 13/2023, convertito dalla legge 41/2023 è stato introdotto che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, nell'ambito del sistema di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

Lo scopo PNRR è quello di garantire che, entro la fine del 2023, le pubbliche amministrazioni a livello centrale, regionale e locale paghino gli operatori economici entro il termine di 30 giorni e le autorità sanitarie regionali entro il termine di 60 giorni. La Riforma prevede il conseguimento di specifici obiettivi di performance, fissati nell'ambito di un cronoprogramma di attuazione, fra i quali il raggiungimento del rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa nazionale ed europea entro il quarto trimestre 2023, con conferma nel 2024. Ai fini della verifica dei predetti obiettivi, sono stati definiti precisi criteri operativi di misurazione basati su indicatori elaborati sui dati della piattaforma dei crediti commerciali – PCC. La circolare n. 17 del 07/04/2022 del MEF - RGS Ragioneria Generale dello Stato descrive le modalità di attuazione della riforma in esame. La legge 30 dicembre 2018, n. 145, come novellata dal decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, ha introdotto inoltre per gli enti e organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. L'applicazione delle misure di garanzia è basata sulla verifica di due indicatori previsti dall'art. 1, comma 859, lettere a) e b), della citata legge n. 145 del 2018. L'obiettivo riguarda i Responsabili di tutti i settori e riveste la natura di obiettivo di performance di ente. Sono coinvolti tutti i settori dell'ente e la Ragioneria, oltre che per la gestione delle spese di propria competenza, anche per il monitoraggio almeno trimestrale dell'andamento dell'obiettivo, con il compito di allertare il Segretario Generale e i responsabili dei settori, nel caso in cui i tempi medi di pagamenti non siano in linea con il termine di legge, al fine di adottare gli opportuni correttivi

Per quanto riguarda il Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance, comprensivo degli indicatori

misurabili del raggiungimento del risultato, si rinvia all'Allegato 1.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

La strategia di prevenzione della corruzione è basata su un'azione organica, coerente e sinergica di tutte le componenti politiche e burocratico-amministrative dell'ente, che concorrono nella attuazione delle misure programmate, nel monitoraggio e controllo, ciascuna con i compiti e le responsabilità di seguito specificate:

- a) il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - b) organi di indirizzo politico;
 - c) i referenti per la prevenzione della corruzione (responsabili di posizione organizzativa per i settori di rispettiva competenza);
 - d) il Nucleo di valutazione e gli altri organismi di controllo interno;
 - e) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.);
 - f) tutti i dipendenti dell'amministrazione;
 - g) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;
 - h) i concessionari e gli incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1-ter, della legge 07.08.1990 n. 241 e s.m.i.
- Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La legge n. 190/2012, come modificata dal d.lgs. n. 97/2016, all'art. 1, comma 7, ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Negli Enti Locali il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è individuato, di norma, nel Segretario Generale, salva diversa e motivata determinazione.

La nuova disciplina ne rafforza anche il ruolo di interlocuzione con la struttura e di controllo, prevedendo che l'organo di indirizzo disponga eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il Segretario generale è individuato come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il Comune di Binetto

Il Segretario generale opera in posizione di autonomia organizzativa, ai sensi dell'art. 108, comma 1, TUEL.

Compiti e poteri

- l'art 1, co. 8, legge n. 190/2012 stabilisce che il RPCT predispose il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione;
- l'art 1, co. 10, legge n. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- l'art. 1, co. 14, legge n. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;

- l'art. 43, d.lgs. n. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto *“un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*; ^[1]_[SEP]
- l'art. 5, co. 7, d.lgs. n. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: *“Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”*;
- l'art. 5, co. 10, d.lgs. n. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del d.lgs. n. 33/2013;
- l'art. 15, co. 3 del d.P.R. n. 62/2013 stabilisce che il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio. ^[1]_[SEP]

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT ^[1]_[SEP]

- l'art. 1, co. 9, lett. c) legge n. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione;
- l'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che i Titolari di Posizione Organizzativa degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a *“fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”*; ^[1]_[SEP]
- l'art. 8 del d.P.R. n. 62/2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a *“rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”*.

I rapporti con l'organo di indirizzo ^[1]_[SEP]

- l'art. 1, co. 8, legge n. 190/2012 stabilisce che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”*. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano;
- l'art. 1, co.14, legge n. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione; ^[1]_[SEP]
- l'art. 1, co. 7, legge n. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione;
- la medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che *“l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo*

svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”.

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

- l'art. 43, d.lgs. n. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il “controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”;
- l'art 15, d.lgs. n. 39/2013 analogamente, stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione;
- la medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore, che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie, anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, legge n. 190/2012) e che sono state disciplinate nel regolamento adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18/07/2018;
- l'art. 45, co. 2, d.lgs. n. 33/2013 stabilisce che l'ANAC controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, legge n. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. N. 39/2013).

In tema di inconfirmità e incompatibilità di incarichi

1. Ai sensi dall'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfirmità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC.

2. In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la legge n. 190/2012 prevede (art. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT.

In particolare, l'art. 12 stabilisce che “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. L'art. 14 stabilisce altresì che “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.

Nella suddetta ricognizione normativa si evidenziano alcuni punti fermi che sono stati anche oggetto di esame nei PNA.

In particolare, l'Autorità ha fornito diverse indicazioni sul ruolo e sui poteri del RPCT (PNA 2013, adottato con Delibera Civit 72/2013, Aggiornamento 2015 al PNA adottato con Delibera ANAC n. 12/2015, PNA 2016 adottato con Delibera n. 831/2016, nonché Aggiornamento 2017 al PNA adottato con Delibera n. 1208/2017)

seguite alla prima interpretazione in materia fornita dal Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare 1/2013.

Con delibera n. 840/2018 (allegata all'Aggiornamento 2018 al PNA adottato con delibera n. 1074/2018) l'ANAC ha fornito ulteriori chiarimenti in relazione ai poteri di controllo e verifica del RPCT.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio, nell'organizzazione strutturale e nel Piano esecutivo di gestione devono essere previste risorse umane, strumentali e finanziarie adeguate per quantità e qualità, quale valido supporto al RPCT per l'espletamento dei suoi compiti.

Con il Comunicato del 28/10/2013 sono state fornite indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del d.l. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 221/2012.

In particolare è stato precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

Con la Delibera n. 831 del 3/8/16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 è stato rappresentato che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPC.

Sulla questione l'Autorità ritiene che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'Autorità ritiene che l'organo di indirizzo politico possa adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato.

➤ **Organi di indirizzo politico.**

Tutti gli organi di indirizzo politico del Comune sono coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.

Il Sindaco

Designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012).

La Giunta Comunale

- adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, commi 8, e 60, della legge n. 190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.
- adotta il codice di comportamento;
- adotta il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- assume la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

➤ **Referenti per la prevenzione della corruzione.**

I Referenti per la prevenzione della corruzione coincidono, di norma, con i Responsabili delle macro-strutture organizzative in cui è articolato l'ente. Nel caso in cui il Responsabile intenda discostarsi da tale indicazione,

ne motiva le ragioni nel provvedimento di individuazione.

Nel Comune di Binetto tutti i Responsabili di Settore assumono il ruolo di referenti per la prevenzione ed in tale veste, ciascuno per l'articolazione organizzativa di rispettiva competenza, collaborano e supportano il responsabile nella attuazione della strategia di prevenzione della corruzione ed in particolare:

- svolgono attività informativa e referente nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio (mappatura dei processi ed individuazione dei fattori di rischio e relative misure);
- assicurano l'attuazione delle misure previste dal piano triennale di prevenzione della corruzione;
- monitorano l'attuazione delle previsioni del piano nelle articolazioni di riferimento, verificano l'efficacia delle misure e propongono al RPCT le modifiche, integrazioni ed aggiornamenti necessari;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e del piano per la trasparenza e l'integrità da parte del personale loro assegnato;
- accertano le violazioni ed assumono i provvedimenti conseguenti;
- adottano le misure gestionali, finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, tra le quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale;
- provvedono, avvalendosi dei responsabili di procedimento o dell'istruttoria, al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie;
- propongono al RPCT i dipendenti da inserire nei programmi di formazione.

Il mancato o non diligente svolgimento in capo ai referenti per la prevenzione, dei compiti previsti dal presente piano, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale in sede di valutazione della performance del singolo responsabile. La violazione da parte dei referenti per la prevenzione, delle misure di prevenzione previste dal piano, costituisce illecito disciplinare.

➤ **Nucleo di Valutazione ed organismi di controllo interno**

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Binetto è costituito da un organo monocratico composto da un esperto esterno in possesso di requisiti di elevata professionalità ed esperienza giuridico-organizzativa nel campo del management, della pianificazione e dei controlli. La nomina è effettuata *intuitu personae* dal Sindaco a seguito di procedura di evidenza pubblica. L'incarico ha la durata di due anni, salvo revoca.

Il D.Lgs. n. 97/2016 rafforza le funzioni già affidate al Nucleo di Valutazione dal d.lgs. n. 33/2013.

Il nuovo comma 8-bis dell'articolo 1 della l. n. 190/2012 pone in capo al Nucleo di Valutazione i seguenti compiti:

- la verifica sulla inclusione degli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione nel ciclo di gestione della performance e la conseguente misurazione sul grado di raggiungimento degli stessi;
- la formulazione del parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dalla amministrazione ed il supporto nel monitoraggio sulla sua applicazione;
- un ruolo consultivo nell'attuazione e verifica dei risultati del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dei relativi aggiornamenti annuali, anche alla luce degli esiti dei controlli interni di regolarità amministrativa, compreso il monitoraggio sulla attuazione ed il rilascio di attestazioni e certificazioni sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione;
- attività di informazione e sensibilizzazione presso le articolazioni amministrative per gli adempimenti ad esse demandati;
- proposta di soluzioni utili a superare eventuali impedimenti od ostacoli, segnalazione di eventuali inadempienze;
- verifiche in tema astensione per conflitto di interessi, di inconferibilità, incompatibilità e di autorizzazioni allo svolgimento incarichi extra istituzionali, secondo i disposti dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001;

- verifiche in merito alla integrità e correttezza delle procedure amministrative.

➤ **Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

L'ufficio per i procedimenti disciplinari nel Comune di Binetto nell'ambito della propria competenza si occupa in particolare:

- dello svolgimento dei procedimenti disciplinari;
- delle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- di proporre l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- di curare il monitoraggio sulla applicazione del Codice di comportamento e di comunicare periodicamente al RPCT i procedimenti attivati, le sanzioni applicate ed ogni altro elemento informativo utile alla valutazione complessiva dell'efficacia del Codice e della puntuale applicazione dello stesso.

➤ **Tutti i dipendenti dell'Amministrazione.**

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile di settore o all'U.P.D.;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- partecipano alla formazione.

L'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 prevede espressamente che *“la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.

➤ **Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.**

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano le misure specifiche contenute nel P.T.P.C.T. e nei bandi di gara e contratti predisposti dall'Amministrazione;
- segnalano le situazioni di illecito.

La violazione da parte dei collaboratori del Comune delle misure di prevenzione previste dal Piano determinano l'immediata risoluzione del rapporto di collaborazione a cura del Responsabile di settore che ha affidato l'incarico di collaborazione.

Il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPC “un valore programmatico ancora più incisivo”. Il PTPC, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

Costituiscono obiettivi strategici del Comune di Binetto in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza le seguenti azioni:

- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione, al fine di ridurre gli eventuali rischi di corruzione
- Garantire la trasparenza e l'integrità
- Definire, attuare e migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione
- Promuovere iniziative di formazione specifica del personale e degli amministratori
- Indicare le azioni e le misure di contrasto finalizzate al raggiungimento degli obiettivi, sia in attuazione del dettato normativo, sia mediante lo sviluppo di ulteriori misure con riferimento al particolare contesto di riferimento
- Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento. Essa è strumento volto ad

esternare le ragioni ed il procedimento logico seguito dall'autorità amministrativa." Pertanto, ogni provvedimento deve menzionare il percorso logico - argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita. Conseguentemente, nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, occorre motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto più è ampio il margine di discrezionalità.

- Per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi a principi di semplicità e di chiarezza; in particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti.

- Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa.

METODOLOGIA PER LA GESTIONE DEL RISCHIO

Al paragrafo B.1.1.10 dell'Allegato 1 "*Individuazione delle modalità per operare l'aggiornamento del PTPC*" il PNA prevede che l'aggiornamento annuale tenga conto dei seguenti fattori:

- a) normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- b) normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- c) emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
- d) nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

In aggiunta, l'elaborazione del PTPCT, in sede di aggiornamento, dovrà, altresì, tener conto delle proposte ed osservazioni, ove disponibili, degli stakeholder.

La formazione del presente piano è avvenuta tenendo conto delle indicazioni e dei principi elencati all'Allegato 6 del primo PNA e negli aggiornamenti approvati con la determinazione ANAC n. 12/2015 e con le deliberazioni ANAC n. 831/2016, n. 1208/2017 e n. 1074/2018 nonché sulla base delle risultanze della relazione annuale di cui all'art. 1 co. 14 della legge 06.11.2012 n. 190 del Responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale del Comune in data 22/01/2018 e, utilizzando l'approccio analitico ISO 31000:2009, secondo il quale l'analisi e la gestione dei rischi e le strategie di mitigazione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Lo standard ISO 31000:2009 fornisce un approccio rigoroso per l'identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

La gestione del rischio (c.d. "*risk management*") è il processo con cui si individua e si stima il rischio cui un'organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo. Il rischio viene individuato come un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi e una minaccia per l'efficacia e l'efficienza di un'iniziativa, di un processo, di un'organizzazione.

La gestione del rischio si snoda in questi tipi di attività:

- identificazione: ricerca, individuazione e analisi degli eventi che possono produrre conseguenze sfavorevoli per l'organizzazione.
- valutazione: determinazione dell'entità del rischio definita secondo criteri di probabilità di verifica e impatto interno ed esterno alla realtà operativa.
- trattamento: definizione delle azioni volte a contenere i rischi associati all'attività dell'organizzazione.

Il *risk management* secondo il modello ISO 31000:2009 si snoda in cinque fasi procedurali:

- 1) la definizione del contesto: esterno ed interno
- 2) la mappatura dei processi e l'identificazione dei rischi
- 3) l'analisi dei rischi
- 4) la valutazione dei rischi
- 5) il trattamento dei rischi

Fase 1 - La definizione del contesto

Contesto esterno.

Prima di effettuare una valutazione del rischio, è importante capire l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera. Da un punto di vista strategico, vi è la necessità di prendere in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale. È opportuno consultare gli stakeholder esterni, perché le loro opinioni e percezioni devono essere considerati unitamente a una valutazione dei punti di forza, di debolezza, opportunità e minacce.

Contesto interno.

Il contesto interno e operativo è un fattore decisivo per una corretta valutazione del rischio. Ciò include la comprensione degli obiettivi a livello organizzativo, dei sistemi, processi, risorse, indicatori chiave di performance, e altri driver. Le percezioni e il punto di vista degli stakeholder interni vanno tenuti in considerazione per assicurare il perseguimento di efficacia nelle politiche di prevenzione che si vogliono introdurre. Qualsiasi attività propedeutica alla gestione del rischio non può essere standardizzata, né tanto meno può essere "calata dall'alto" in modalità asettiche.

Fase 2 – La mappatura dei processi e l'identificazione dei rischi.

La mappatura dei processi è un modo "razionale" per individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente ed assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. È una fase difficilmente standardizzabile, che è influenzata nella sua operatività dalla tipologia di organizzazione, dagli obiettivi e dal contesto.

Fase 3 - L'analisi dei rischi.

Una volta identificati i rischi, devono essere valutati la probabilità del verificarsi e l'impatto degli stessi.

La probabilità è classificata da un giudizio di prognosi da "raro" a "quasi certo", determinando la probabilità che il rischio identificato si verifichi.

Nella valutazione del rischio ci si deve chiedere fino a che punto questo evento ostacolerà gli obiettivi prefissati e quali sono le conseguenze per il futuro.

L'impatto è misurato da insignificante a grave. L'impatto è definito diversamente a seconda del contesto del rischio (cioè, commerciale, risorse finanziarie, legali, umane, infrastrutture, l'ambiente e la comunità, politica, reputazione e immagine).

Fase 4 - La valutazione dei rischi.

Il passo successivo nel processo è quello di valutare se il rischio è accettabile o inaccettabile, perché un rischio accettabile non è necessariamente sempre un rischio basso, ma può essere accettabile, perché i benefici superano i costi del trattamento.

La valutazione del rischio deve tener conto di quanto segue:

1. l'importanza dell'attività e dei suoi risultati;
2. il grado di controllo del rischio;
3. perdite potenziali ed effettive che derivano dal rischio;
4. i vantaggi e le opportunità presentate dal rischio.

L'esito principale della valutazione del rischio è una lista di priorità dei rischi. La priorità dovrebbe essere logicamente basata sulla probabilità e conseguenza.

Fase 5 – Il trattamento dei rischi.

Se il rischio è classificato come inaccettabile, occorre definire una strategia di mitigazione.

Sono disponibili quattro opzioni generali nel trattamento di un rischio:

- accettare il rischio
- ridurre la probabilità e impatto
- trasferire il rischio
- evitare il rischio

La comunicazione dei rischi e la consultazione con tutte le parti coinvolte sono essenziali per sostenere le decisioni di gestione del rischio. La comunicazione e consultazione devono essere trasversali a ogni fase, dal momento che lo sviluppo di processi e strumenti specifici è ritenuto un requisito fondamentale per la pratica di gestione dei rischi.

MAPPATURA DEI PROCESSI

Il PNA definisce processo quell'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Mappare un processo significa: a. Individuare, all'interno dell'amministrazione di riferimento, i processi che vengono messi in atto; b. Individuare le fasi per la sua attuazione; c. Identificare gli Uffici/Soggetti responsabili della sua implementazione.

Si tratta di un'attività complessa che richiede tempo e risorse.

Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio.

In ogni caso, poiché i due concetti non sono tra loro incompatibili, la verifica, effettuata di concerto con i Responsabili dei Settori, ha portato, per il triennio 2023-2025, alla definizione della mappatura delle aree di rischio e dei processi partendo proprio dalla rilevazione dei procedimenti amministrativi.

Sono stati, quindi, elencati e descritti i processi associabili alle aree di rischio generali individuate dal PNA ed a quelli ulteriori ritenuti rilevanti, indicando per ciascun processo mappato i Settori/Servizi interessati allo svolgimento dello stesso.

IDENTIFICAZIONE ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI

La valutazione del rischio, come stabilito nel PNA, consiste nella identificazione, analisi e ponderazione dei rischi cui sono esposti i processi organizzativi mappati.

Per ciascun processo mappato si è quindi proceduto alla valutazione dei rischi specifici.

Per valutazione del rischio si intende il processo di identificazione, analisi, ponderazione dei rischi.

La identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione per ciascun processo o fase di processo dei possibili rischi di corruzione.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce per giungere alla determinazione del livello di rischio. La valutazione della rischiosità processi è stata effettuata attraverso l'analisi di due dimensioni: l'impatto e la probabilità utilizzando alla scopo l'allegato 5 del PNA che individua:

Indici di valutazione della probabilità

- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Complessità del processo
- Valore economico
- Frazionabilità del processo
- Controlli

Indici di valutazione dell'impatto

- Impatto organizzativo
- Impatto economico
- Impatto reputazionale
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

Per ciascun processo devono essere fornite le risposte alle 6 domande per la probabilità e alle 4 domande per l'impatto.

La Valutazione della rischiosità del Processo è calcolata in base alla media punteggi ottenuti con arrotondamento all'unità superiore dal prodotto, per ciascun processo, dell'indice di impatto e di probabilità.

PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2023/2025

La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Essa è stata oggetto di riordino con il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, successivamente modificato dal d.lgs. n. 97 del 25.05.2016.

Il decreto, rubricato "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle pubbliche amministrazioni*", è stato emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 6 novembre 2012 n. 190 recante le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

Il d.lgs. n. 97 del 25.05.2016, rubricato «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», di seguito "d.lgs. 97/2016", ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il d.lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza.

Il Comune di Binetto è un ente di ridotte dimensioni, con popolazione inferiore ai 5000 abitanti e risente pesantemente delle difficoltà organizzative richiamate dalla sopraggiunta normativa; considerato che non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo, non vi sono state modifiche organizzative rilevanti, non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, il RPCT non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC che ci si limita solo ad aggiornare e riportare in allegato al presente Piano, anche in relazione agli obiettivi di trasparenza per il triennio 2023-2025.

Permane, comunque, l'obbligo del RPCT di vigilare annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012.

Si fa rinvio all'Allegato 2 - Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

La struttura comunale

L'ordinamento dei settori, dei servizi e degli uffici si informa ai seguenti principi e criteri: efficacia; efficienza; funzionalità ed economicità di gestione; equità; professionalità, flessibilità e responsabilizzazione del personale; separazione delle competenze tra apparato burocratico ed apparato politico, nel quadro di un'armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione.

Ai responsabili dei Settori competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno. Il Segretario Generale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta, curandone la verbalizzazione, funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi, funzione di rogito dei contratti dell'Ente e di autentica di scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

Il Comune organizza i propri uffici ispirandosi a principi di trasparenza, accessibilità e funzionalità. Prevede il riconoscimento della trasparenza, intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Binetto è articolata in 4 settori a ciascuno dei quali è assegnata la cura di più servizi.

1° SETTORE: AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI- SERVIZI SOCIALI

2° SETTORE: RAGIONERIA-TRIBUTI

3° SETTORE: URBANISTICA-LAVORI PUBBLICI

4° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE – ECOLOGIA E AMBIENTE

Il personale in servizio al 30 Maggio 2023 conta n. 6 unità oltre il Segretario comunale (18H settimanali).

1° SETTORE: AFFARI GENERALI n. 2 unità

Personale ex categoria C -ISTRUTTORI: n. 2 unità

2° SETTORE: FINANZIARIO n. 1 unità

Personale ex categoria C – ISTRUTTORI : n. 1 unità

3° SETTORE: TECNICO n. 2 unità

Capo Settore ex categoria D- FUNZIONARI n. 1 unità -110 tuel

Personale ex categoria C - istruttori: n. 1 unità

4° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE n. 2 unità

Capo Settore ex categoria D- FUNZIONARI: n. 1 unità

Personale ex categoria A -OPERATORI: n. unità

Appare evidente la criticità rappresentata dalla carenza di personale rispetto all'attività dell'Ente che richiederebbe maggiori risorse umane al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia amministrativa.

Sottosezione 3.2 - Lavoro agile

Con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio", n. 77 del 17 luglio 2020, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento giuridico il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** (per semplicità di lettura "POLA"), apportando una modifica all'art. 14 della legge n. 124/2015.

Con l'articolo 14, della Legge 124/2015 - Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche – il legislatore è intervenuto promuovendo l'adozione di **misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro** e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, **di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità.**

Successivamente con le modifiche intervenute dal Decreto-legge n.56/2021 è stato fissato al 15 per cento la quota di dipendenti che possono usufruire del telelavoro.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "*modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, allo stesso tempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Il DPCM del 23/09/2021 pubblicato sulla GU n.244 del 12/10/2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", ha invece riportato il concetto di "modalità ordinaria" al periodo pre-covid, tanto che all'art.1 comma 1 si riporta "*A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza*"

Attualmente, la normativa applicabile è quella prevista dalla legge n. 81/2017 e dal nuovo CCNL del 16.11.2022 ha disciplinato il lavoro agile agli artt. 63/68 e il lavoro da remoto dagli artt. 69/70. Le prestazioni di lavoro agile rese nell'Ente non sono state disciplinate, pertanto, si applicano le disposizioni di legge e contrattuali come attualmente previste.

A causa delle ridotte dimensioni ad oggi non è dato programmare l'utilizzo di tale possibilità per i dipendenti dell'Ente.

Sottosezione 3.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il Piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta, insieme alla programmazione finanziaria e al Piano della performance è un altro importante strumento di pianificazione. Questo elemento consente un impiego efficiente e mirato delle risorse oltre ad una flessibilità necessaria per poter reagire al meglio alle nuove sfide, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell'evoluzione dei costi di personale. Questo strumento ottimizza anche lo svolgimento dei concorsi per l'assunzione di personale.

Sottosezione 3.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il Piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta, insieme alla programmazione finanziaria e al Piano della performance è un altro importante strumento di pianificazione. Questo elemento consente un impiego efficiente e mirato delle risorse oltre ad una flessibilità necessaria per poter reagire al meglio alle nuove sfide, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell'evoluzione dei costi di personale. Questo strumento ottimizza anche lo svolgimento dei concorsi per l'assunzione di personale.

Il D.L. n. 34/2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 160/2019 e dalla legge n. 8 del 28/02/2020, di conversione del D.L. n. 162/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, prevedendo che i Comuni possono 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 ad 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L'art. 33, comma 2 del citato decreto legge n. 34/2019 ha demandato ad apposito Decreto Ministeriale l'individuazione delle fasce demografiche, i relativi valori soglia per fasce demografiche e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

La medesima norma ha stabilito che i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; ha previsto che i parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni e che i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare 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.

La Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 del 08/06/2020, sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, ha fornito indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti.

Definite le capacità assunzionali per il Comune di Binetto per l'anno 2023 definite con i criteri di cui al

Decreto del 17/04/2020 considerando la fascia demografica, e le relative percentuali massimi annuali di incremento del personale in servizio, calcolate dall'ufficio personale, risultano come segue:

COMUNE DI	BINETTO
POPOLAZIONE	2140
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
c	2000-2999	27,60%	31,60%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

Alla luce della Circolare n. 17102/110/1 – Uff. V Affari Territoriali del Ministero dell'Interno del 08.06.2020, con la quale viene esplicita la disciplina del succitato “Decreto attuativo” in base alla quale viene calcolata la capacità assunzionale del Comune di Binetto ed atteso che l'incremento annuo in sede di applicazione della tabella 2 deve essere calcolato sulla spesa del personale (al netto IRAP) sostenuta nell'anno **2018** (e quindi sull'importo di € **361.634,44**)

In applicazione dei criteri definiti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020, si aggiorna con i valori del rendiconto 2022 approvato con deliberazione n. **7 del 03.05.2023**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 (al netto IRAP)		355.274,97 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.529.572,54 €	media entrate triennio 2020-2022 1.610.083,53 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.572.910,23 €		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.727.767,82 €		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		108.679,35 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			€ 1.501.404,18

**RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE
CORRENTI**

23,66%

Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3 Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (al netto IRAP)	355.274,97 €	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	414.387,55 €	
INCREMENTO MASSIMO	59.112,58 €	

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.140	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato	2022	355.274,97 €	
	2020	1.529.572,54	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	1.572.910,23	
	2022	1.727.767,82	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.610.083,53 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	€ 108.679,35	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.501.404,18 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,93%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%

Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	59.112,58 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (calcolato su spesa personale 2018)	(d)	104.873,99 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	59.112,58 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	414.387,55 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)	(g)	0 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	59.112,58 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	414.387,55 €	

Pertanto il tetto massimo effettivo di spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad € 414.387,55;

L'incremento massimo teorico ai sensi della Tabella 2 del citato Decreto è pari a € 104.873,99, corrispondente al 29% della spesa sostenuta nell'anno 2018 (€ 361.634,44)

L'effettivo spazio assunzionale (€ 59.112,58) potrebbe essere utilizzato per intero dall'Ente in relazione a tale annualità (2023);

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

A tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 484.237,31;

La spesa per il personale prevista per il 2023, comprensiva delle eventuali assunzioni in servizio previste, è comunque inferiore alla media della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (Euro 484.237,31) e che pertanto per l'anno 2023 sarà comunque rispettato il limite previsto dalla legge;

Atteso che:

- a partire dal 1 agosto 2023 è prevista la cessazione di n. 1 dipendente cat. C6, istruttore amministrativo per raggiunti limiti di età;
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato a pieno istruttore tecnico Cat C ha comunicato le proprie dimissioni a far data dal prossimo luglio 2023 con assunzione presso altro Ente;
- è stato calcolato il monte di cui all'art. 13, comma 8 del CCNL 2019-2021 secondo cui "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente

CCNL”: esito calcolo € **1.146,62**, somma che andrebbe a finanziare la progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022.) di n. 1 operatore nella posizione di operatore esperto

Il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 prevede pertanto:

- di procedere alla trasformazione da tempo parziale (50%) a tempo pieno (36h settimanali) del rapporto di lavoro dell’istruttore D.P.G., Cat C, pos. eco. C1 assunto in data 31.12.2021 a far data dal 01.06.2023;
- di prevedere l’assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile o amministrativo Cat C, pos. eco. C1 a tempo parziale 50% (18 ore/sett), attraverso le procedure previste dalla normativa vigente (scorrimento graduatorie in corso di validità anche di altri enti, concorso), essendo già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria ed avvalendosi della facoltà prevista dall’art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 di non esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all’art. 30 TUIPI, con decorrenza prevista dal 1 luglio 2023;
- di provvedere alla sostituzione della dipendente a tempo indeterminato a pieno istruttore tecnico Cat C che ha comunicato le proprie dimissioni con istruttore tecnico a tempo parziale (50%) e indeterminato mediante scorrimento graduatoria già condivisa a far data dal mese di luglio 2023
- di provvedere alla copertura di n. 2 posti di funzionario amministrativo-contabile (n. 1 mediante progressione verticale ex art. 15 CCNL 16.11.2022 e n. 1 mediante concorso pubblico)
- di provvedere altresì alla progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 e comma 8 CCNL 16.11.2022.) di n. 1 operatore nella posizione di operatore esperto

Dato atto che le previste assunzioni e trasformazioni comportano per l’annualità in corso (2023) il seguente utilizzo di nuova capacità assunzionale come di seguito specificato:

Profilo professionale	Costo massimo previsto per 2023 (a partire dal mese di luglio) Compresi oneri ed Irap
Trasformazione da part time a full time Istruttore cat. C, pos. econ. C1	€ 7.832,20

Profilo professionale	Costo massimo previsto per 2023 (a partire dal mese di settembre) Compresi oneri ed Irap
Istruttore amministrativo contabile o amministrativo cat. C, pos. econ. C1, part time 50% (18h settimanali)	€ 4.819,81

Profilo professionale	Costo massimo previsto per 2023 (a partire dal mese di settembre)
------------------------------	---

	Compresi oneri ed Irap
Funzionario amministrativo contabile o amministrativo full time tempo indeterminato mediante progressione verticale personale interno	€ 819,87
Profilo professionale	Costo massimo previsto per 2023 (a partire dal 31 dicembre) Compresi oneri ed Irap
Funzionario amministrativo contabile o amministrativo full time tempo indeterminato mediante concorso	€ 93,12

Profilo professionale	Costo massimo previsto per 2023 (a partire dal mese di settembre) Compresi oneri ed Irap
Assunzione di n. 1 operatore esperto mediante Progressione verticale in deroga <i>(finanziato con monte 0,55%)</i>	€ 338,48

- La prossima sostituzione della dipendente a tempo indeterminato a pieno istruttore tecnico Cat C che ha comunicato le proprie dimissioni con la figura analoga di istruttore tecnico a tempo parziale (50%) e indeterminato (mediante scorrimento della medesima graduatoria già condivisa) a far data dal mese di luglio 2023 (indicativamente al prossimo 3 luglio) è coperta dal risparmio di spesa conseguito dalla predetta cessazione;

Dato atto pertanto che l'incremento di spesa a regime dal 2024 per le trasformazioni e le assunzioni previste nel Piano 2023, sarebbe il seguente:

a regime dal 2024

Profilo professionale	Costo annuo tabellare (con tredicesima mensilità)	Costo annuo a regime (con tredicesima mensilità) Compresi oneri ed Irap
Trasformazione da part time a full time Istruttore C, pos. econ. C1	11.587,80 €	15.664,39 €

Istruttore amministrativo-contabile o amministrativo C pos. econ. C1 part time 50%	11.587,80 €	15.664,39 €
Funzionario amministrativo contabile o amministrativo full time tempo indeterminato mediante progressione verticale personale interno	1.971,10	2.664,94
Funzionario amministrativo contabile o amministrativo full time tempo indeterminato mediante concorso	25.146,71	33.993,33
Assunzione di n. 1 operatore esperto mediante Progressione verticale in deroga <i>(finanziato con monte 0,55%)</i>	813,79	1.100,08
TOTALE	€ 51.107,20	€ 69.087,13*

*La maggiore spesa a regime del 2024, nel caso venga concretizzata nel termine previsto anche l'assunzione del funzionario amministrativo contabile o amministrativo full time tempo pieno e indeterminato mediante concorso, sarà comunque coperta dai risparmi ottenuti dalle cessazioni (infatti a partire dal 1 agosto 2023 è sicura la cessazione di n. 1 dipendente cat. C6, istruttore amministrativo per un costo annuo complessivo risparmiato di 31.328,78 €).

Si conferma la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati così come da tabella sottostante dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006:

I SETTORE AMMINISTRATIVO- SERVIZI SOCIALI

N.1 Istruttore Direttivo cat. D (*vacante*)
N. 1 Assistente sociale cat. D (*vacante*)
N. 2 Istruttori Amministrativi Cat. C (*vacante dal 1 agosto 2023*)
Totale Unità N. 4

II SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

N. 1 Istruttore Direttivo Cat. D (*vacante*)
N. 2 Istruttori Amministrativi/contabili Cat. C (*di cui 1 vacante*)
Totale Unità N. 3

III SETTORE TECNICO

N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D (*coperto con art. 110.1 tuel*)

N.1 Istruttore Tecnico cat. C (*vacante da luglio 2023*)
Totale Unità N. 2

IV SETTORE POLIZIA LOCALE

N. 1 Istruttore Direttivo P.M. Cat. D1
N. 2 Istruttori Agenti P.M. Cat. C (*entrambi vacanti*)
N. 1 Operatore Cat. A
Totale Unità N. 4

TOTALE UNITA' N. 13

Atteso che alla luce del suindicato incremento di spesa risultano comunque rispettati sia il tetto massimo (valore medio del triennio 2011-2013) sia i limiti di spesa di cui all'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 effettivo di spesa calcolato per l'annualità 2023 ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020;

Ritenuto quindi di poter sostenere nel 2023 la spesa per nuove assunzioni per il posto già previsto nella dotazione organica, comunque in considerazione della natura finanziaria della stessa dotazione;

Dato atto che:

- questo ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023/2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo esercizio 2022 approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014,;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 19.04.2023 il piano di azioni positive per il triennio 2023/2025;
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio 2023/2025 e rendiconto esercizio 2022 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro il termine previsto;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'amministrazione si è avvalsa della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui *“Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato”* anche per l'annualità 2022;

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

Per il 2023, nel rispetto dei limiti di spesa vigenti e nell'esercizio delle facoltà assunzionali sono quindi previste:

- di procedere alla trasformazione da tempo parziale (50%) a tempo pieno (36h settimanali) del rapporto di lavoro dell'istruttore D.P.G., Cat C, pos. eco. C1 assunto in data 31.12.2021 a far data dal 01.06.2023;
- di prevedere l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile o amministrativo Cat C, pos. eco. C1 a tempo parziale 50% (18 ore/sett), attraverso le procedure previste dalla normativa vigente (scorrimento graduatorie in corso di validità anche di altri enti, concorso), essendo già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria ed avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 di non esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 TUPI, con decorrenza prevista dal 1 luglio 2023;
- di provvedere alla sostituzione della dipendente a tempo indeterminato a pieno istruttore tecnico Cat C che ha comunicato le proprie dimissioni con istruttore tecnico a tempo parziale (50%) e indeterminato mediante scorrimento graduatoria già condivisa a far data dal mese di luglio 2023
- di provvedere alla copertura di n. 2 posti di funzionario amministrativo-contabile (n. 1 mediante progressione verticale ex art. 15 CCNL 16.11.2022 e n. 1 mediante concorso pubblico)
- di provvedere altresì alla progressione verticale in deroga (art. 13 comma 6 e comma 8 CCNL 16.11.2022.) di n. 1 operatore nella posizione di operatore esperto
- Di procedere alle eventuali assunzioni a tempo determinato previste nel D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), in deroga ai vigenti limiti di spesa, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR con risorse a carico del fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'interno al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato (articolo 31-bis comma 5);
- Di autorizzare comunque eventuali sostituzioni di personale che si verificano nel corso d'anno mediante l'assunzione a tempo indeterminato di profili sovrapponibili agli stessi (anche con differente articolazione oraria del rapporto, comunque uguale o inferiore alla posizione cessata), attraverso le procedure previste dalla normativa vigente (scorrimento graduatorie in corso di validità anche di altri enti, concorso), previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ed avvalendosi della

facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 di non esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 TUIP;

- Sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nelle premesse, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Nessuna assunzione prevista alla data odierna.

Sono autorizzare comunque eventuali sostituzioni di personale che si verifichino nel corso d'anno mediante l'assunzione a tempo indeterminato di profili sovrapponibili agli stessi (anche con differente articolazione oraria del rapporto, comunque uguale o inferiore alla posizione cessata), attraverso le procedure previste dalla normativa vigente (scorrimento graduatorie in corso di validità anche di altri enti, concorso), previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ed avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 di non esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 TUIP;

Sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nelle premesse, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025

Nessuna assunzione prevista alla data odierna.

Sono autorizzare comunque eventuali sostituzioni di personale che si verifichino nel corso d'anno mediante l'assunzione a tempo indeterminato di profili sovrapponibili agli stessi (anche con differente articolazione oraria del rapporto, comunque uguale o inferiore alla posizione cessata), attraverso le procedure previste dalla normativa vigente (scorrimento graduatorie in corso di validità anche di altri enti, concorso), previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ed avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 di non esperire la procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 TUIP;

Sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nelle premesse, rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Assunzioni a tempo determinato e utilizzo dipendenti di altri enti

Sono previste, altresì, per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ivi compresi eventuali incarichi ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile. (né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, l'ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile e che, pertanto, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente)

L'ente, viste la grave carenza di personale e le regole stringenti di finanza pubblica in materia di nuove

assunzioni, al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi comunali essenziali, intende, comunque, anche per il triennio 2023/2025, non essendo presenti nell'organico figure in possesso della competenza e della qualificazione necessarie a svolgere le funzioni proprie dei Settori dell'Ente, avvalersi di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, co. 557 della legge 311/2004, in alternativa valutando anche il ricorso alla gestione associata dei Servizi in Unione dei Comuni o Convenzione o mediante il ricorso all'istituto di cui all'art. 14 del CCNL 22/01/2004 – personale in convenzione, prevedendo, in subordine, il ricorso a forme contrattuali flessibili, nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

Si rappresenta la necessità di prevedere l'autorizzazione, nelle more dei reclutamenti a tempo indeterminato, per il triennio considerato 2023-2025 ad attivare e/o proseguire forme flessibili di lavoro nel rispetto dei limiti vigenti e certificati dal Settore finanziario (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), compresi somministrazioni e scavalchi di eccedenza o condivisi di personale di altri Comuni ed assunzioni a tempo determinato con scorrimenti graduatorie di altri Enti del comparto;

Si autorizza il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzionamenti di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze, anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa annui per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006.

Si dà atto che il revisore Unico dei Conti ha espresso parere favorevole sulla predetta programmazione mediante verbale n. 14/2023

Sottosezione 3.4 - Piano delle azioni positive

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali

per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche

ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

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

Lavoratori	Cat. D	Cat C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	2	0	0	2
Uomini	1	2	0	1	4
Totale	1	4	0	1	6

Nella gestione del personale si presterà un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il piano da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del PAP (quelle di cui ai successivi punti 2, 3, 4, 7, 8);
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale dipendente.

Il piano si pone, quindi, come obiettivi principali:

?rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il

riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;

?favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

1. Azioni positive

L'Amministrazione Comunale assume quale obiettivo la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale attività avverrà con la collaborazione:

delle rappresentanze unitarie del personale presso l'amministrazione;

- del Comitato per le pari opportunità presso il Comune, che l'amministrazione istituirà
- della consigliera o del consigliere di parità territorialmente competente;
- dei comitati statali, regionali e provinciali istituiti per le pari opportunità fra uomo e donna.

2. Composizione delle commissioni di concorso

Viene assicurata, in sede di composizione delle commissioni di concorso e selettive, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; eventuali deroghe devono essere congruamente e debitamente motivate.

3. Pari opportunità nelle procedure concorsuali

Nei Bandi di concorso pubblico o di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Di fatto non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. Non vi è possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso.

4. Progressione nella carriera e assegnazione agli uffici

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale. Tra i criteri per le progressioni non esistono né dovranno essere previsti discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o sole donne.

Come per il passato si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità professionali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

5. Conciliazione fra vita lavorativa e privata

L'Amministrazione comunale intende:

- monitorare le esigenze di cura nei confronti della famiglia, con particolare riferimento ai figli, ed agli anziani
- non autosufficienti e in condizioni di disabilità, e offrire maggiori informazioni sulle opportunità offerte dalla normativa in tale ambito;
- studiare le opportune prassi per attuare adeguate politiche dell'informazione a tutti i dipendenti al fine di sviluppare una piena conoscenza degli istituti normativi e contrattuali, anche per favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
- individuare, ove possibile, in aggiunta a quelle già attuate, nuove modalità di articolazione dell'orario di lavoro per conciliare la vita professionale e quella personale, con l'obiettivo di individuare eventuali nuove modalità di articolazione dell'orario capaci di integrare l'esigenza dell'ente in termini di qualità del servizio e di maggiore produttività con le aspettative e i bisogni del personale che necessita di orari diversificati da quelli oggi previsti;
- favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo anche durante i periodi di
- astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o congedi vari, anche con gli strumenti informatici.
- favorire, a parità di altre condizioni, rispetto agli altri dipendenti le lavoratrici/ i lavoratori che richiedano la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time, a seguito di nascita o adozione di un figlio o con un figlio di età inferiore ai 3 anni.

6. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

In coerenza con il punto 5, l'Ente assicura, come avvenuto sino ad ora, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

7. Piano di formazione

La formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, dovrà avvenire senza discriminazioni tra uomini e donne.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Sottosezione 3.5 – Formazione del personale 2023/2025

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

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

L'attività di formazione si ispira ai seguenti principi:

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

Sezione 4 - Monitoraggio

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.
L'amministrazione comunale, trattandosi di un Comune con meno di 15.000 abitanti, si riserva la possibilità di effettuare il monitoraggio in forma associata ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6.08.2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).