



Comune di Isola del Giglio

Piano Integrato di attività e organizzazione

PIAO 2023/2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMINISTRAZIONE

ENTE

COMUNE DI ISOLA DEL GIGLIO

VIA V. EMANUELE, N° 2 - 58012 ISOLA DEL GIGLIO (GR)

RECAPITO TELEFONICO

0564806064

E-mail a.bartoletti@comune.isoladegiglio.gr.it

PEC

comuneisoladelgiglio@pcert.it

CODICE FISCALE

82002270534

Rappresentante Legale

SERGIO ORTELLI

NUMERO DIPENDENTI

16

NUMERO ABITANTI

1383

Indirizzo

VIA V. EMANUELE, N° 2 - 58012 ISOLA DEL GIGLIO (GR)

P.IVA

00090220534

INDIRIZZO INTERNET

http://www.comune.isoladelgiglio.gr.it/index.php?option=com_k2&view=latest&layout=latest&Itemid=435

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1. Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.)?

Il documento che meglio rappresenta il Valore Pubblico è sicuramente dato dalle Linee Programmatiche di Mandato, declinate in termini di obiettivi strategico/operativi che vengono aggiornati annualmente nell'ambito del Documento Unico di Programmazione e negli altri documenti di programmazione finanziaria. In particolare, il DUP del Comune di Isola del Giglio, che viene redatto in forma semplificata, indica per ogni singola missione attivata del bilancio, gli obiettivi che l'Ente intende realizzare negli esercizi di riferimento del bilancio di previsione, fra i quali annualmente vengono aggiornati e selezionati gli obiettivi gestionali del Piano degli Obiettivi (PDO), adesso assorbito nella sezione Performance del presente piano.

Il monitoraggio degli obiettivi operativi del DUP e degli obiettivi del PDO dovrà essere armonizzato con la verifica dello stato di attuazione degli altri strumenti di programmazione dell'Ente, nei modi di cui si dirà nella sezione dedicata del PIAO.

Gli obiettivi operativi del DUP sono declinati, a livello gestionale, nell'ambito del PDO (Performance).

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?

La strategia è descritta in linea con il programma di mandato dell'Amministrazione.

La programmazione e la gestione è improntata sulla base di una politica tributaria e tariffaria votata alla diminuzione nel tempo della pressione fiscale a carico dei cittadini, cercando nel contempo di garantire un progressivo miglioramento della qualità dei servizi offerti. Come noto però le politiche locali relativamente alle entrate tributarie e extratributarie dipendono

strettamente dalle disposizioni stabilite dalle Leggi di Bilancio e dall'entità della trattenuta effettuata a titolo di Fondo di Solidarietà che non consente attualmente di procedere con le volute rimodulazioni in materia fiscale.

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

Gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa e inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

I tempi sono in linea con quelli della programmazione economico - finanziaria.

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?

Gli indicatori sono commisurati agli obiettivi di performance che annualmente vengono assegnati ai Responsabili di Settore.

f) Da dove partiamo (baseline)?

La programmazione delle azioni di performance vengono aggiornate annualmente partendo dalla relazione sugli obiettivi previsti per l'anno precedente e rendicontati nel rispetto delle norme di legge.

g) Qual è il traguardo atteso (target)?

Il traguardo atteso viene aggiornato annualmente tenendo presente quanto indicato nelle linee programmatiche di mandato e quanto di quelle linee è stato già attuato, apportando i correttivi che tengono conto delle nuove esigenze emerse nel corso del quinquennio.

h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

I dati di performance sono verificati con specifico riferimento a ciascuno degli obiettivi assegnati.

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Gli obiettivi di ciascun settore vengono scelti tra quelli stabiliti dall'Amministrazione e già approvati nel Dup 2023 – 2025. In allegato si riportano le schede esplicative che individuano gli obiettivi, le tempistiche e il target di risultato da raggiungere entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA prevede:

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare

Il “Sesto Rapporto sui fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana – anno 2022” - Sintesi”, realizzato dalla Regione Toscana in collaborazione con la Scuola Normale superiore di Pisa nel dicembre 2022, permette di avere un quadro riassuntivo ma significativo, anche a livello locale, circa i fenomeni corruttivi.

L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rivela diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e alle ricadute negative a livello socio-economico della stessa.

Lo studio delle dinamiche evolutive dei fenomeni corruttivi si è avvalso di tre principali base dati:

- 1) statistiche giudiziarie;
- 2) lanci stampa dell'ANSA come raccolti e codificati secondo il progetto C.E.C.O.;

3) rassegna stampa regionale e fonti giudiziarie quando disponibili. Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione.

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione

All'interno dell'Ente occorre prevedere una strategia di prevenzione che si deve realizzare conformemente all'insieme delle ormai molteplici prescrizioni introdotte dalla Legge n. 190/2012, da Provvedimenti di legge successivi, nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione, che ormai rappresenta il modello di riferimento, così come aggiornato dall'ANAC con Determinazione n. 12 del 28/10/2015 e, successivamente, con deliberazione n. 831/2016 di aggiornamento al 2016, con deliberazione n. 1208 del 22/11/2017 di aggiornamento al 2017, con deliberazione n. 1074 del 21/11/2018 di aggiornamento al 2018 e con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019. L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono costituire ottimo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) presupposto di influenza e di sensibilizzazione in negativo della Struttura interna verso il rischio di corruzione; ecco perché, non solo è richiesta un'attività di conoscenza, di valutazione e di analisi, ma è necessaria, in parallelo, anche la definizione di un Sistema di responsabilità capace di impattare il livello di complessità funzionale ed operativa dell'Ente.

Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.1)

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare settori che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. In questa sede, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'effettivo svolgimento della mappatura deve risultare, in forma chiara e comprensibile, nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. E' stata realizzata una mappatura dei processi al fine di individuare gli elementi peculiari e i principali flussi: si tratta di una bozza che sarà successivamente perfezionata e aggiornata dai Responsabili di Settore competenti per materia. In tale fase il RPCT, che coordina la mappatura dei processi dell'intera amministrazione, ha potuto disporre della collaborazione dell'intera struttura organizzativa anche per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi all'approccio qualitativo suggerito nell'allegato metodologico della delibera Anac n. 1064/2019.

I processi rilevati sono stati aggregati nelle c.d. "aree di rischio", rispetto alle quali si confermano quelle già definite nella predisposizione del precedente Piano per la prevenzione della corruzione 2022/2024. Oltre alle 4 aree di rischio "obbligatorie" per tutte le amministrazioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 190/2012 (e all'aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione) e alle aree "generali" (di cui allo stesso aggiornamento 2015), Aggiornamento PNA 2016 e 2018 sono dunque individuate come sensibili alla corruzione anche alcune aree di rischio "specifiche", nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Di seguito l'elenco completo delle aree a rischio:

Aree obbligatorie: Acquisizione e progressione del personale, Contratti pubblici, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Aree generali: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, Incarichi e nomine, Affari legali e contenzioso.

Aree specifiche: Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari, Pianificazione urbanistica, Progetti finanziati con fondi PNRR. La fase di descrizione dei processi è stata eseguita mantenendo l'applicazione attuata nel Piano 2022 con l'approfondimento graduale suggerito da A.N.A.C. nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019. Qualora dall'applicazione del piano emergesse la necessità di un ulteriore approfondimento di analisi anche per questi ultimi processi, si provvederà alle opportune implementazioni nei prossimi aggiornamenti del Piano. La modalità di rappresentazione prescelta è quella tabellare per la semplicità e l'immediatezza della lettura. Tale impostazione si è riflessa nelle tabelle di gestione del rischio, che sono state redatte per ciascuna delle aree di rischio prefigurate come tali dalla legge.

(VEDASI ALLEGATO MAPPATURA DEI PROCESSI)

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

L'attività di valutazione del rischio ha inizio con la fase di identificazione degli eventi rischiosi ovvero di quei comportamenti o fatti in cui può concretizzarsi il fenomeno

corruttivo. Questa identificazione è stata fatta, a seconda del livello di dettaglio della mappatura dei processi, con riferimento al singolo processo o alle fasi in cui è articolato il processo, in continuità di quanto già svolto per il piano 2022/2024. I rischi rilevati sono stati riportati con riferimento a ciascun processo o attività di processo nella tabella riepilogativa allegata al presente Piano. (ALLEGATO MAPPATURA DEI PROCESSI)

Essendo stata valutata da A.N.A.C. del tutto superata la metodologia individuata nell'allegato 5) al P.N.A. 2013, la stima del livello di esposizione al rischio è stata compiuta, come suggerito nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, con l'utilizzo di un approccio qualitativo con riferimento ai seguenti indicatori (valutati idonei a rappresentare le specificità delle attività del Comune di Isola del Giglio):

1. livello di interesse esterno, per rilevare la presenza di interessi di vario tipo da parte del destinatario del processo;
2. discrezionalità del decisore interno, per determinare il maggiore o minore grado di discrezionalità del processo decisionale;
3. presenza di eventi corruttivi in passato, il cui ricorrere determina un aumento del rischio per quei processi e attività già oggetto di fenomeni corruttivi;
4. opacità del processo decisionale, per rilevare la tracciabilità e la trasparenza dell'attività decisionale collegata al processo;
5. collaborazione del responsabile del processo nella formazione, applicazione e monitoraggio del piano – la mancata collaborazione del responsabile può essere indice di opacità e come tale far aumentare il rischio corruttivo;
6. impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio: inteso come l'effetto che il verificarsi di uno e più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente;
7. misure da applicare, la cui presenza si associa ad una minore probabilità di fenomeni corruttivi.

Come rilevabile dalla allegata tabella riepilogativa della mappatura dei processi a tutti i processi del Comune di Isola del Giglio sono associate misure di prevenzione e trattamento del rischio.

La valutazione viene espressa in termini di Alto/Medio/Basso per gli indicatori sub 1), 2) e 4) e di SI/NO per gli altri. Al termine della valutazione è espresso dal RPCT un giudizio sintetico di complessiva esposizione al rischio, che non rappresenta la media dei giudizi espressi relativamente ai singoli indicatori, ma è espressione dell'attività di valutazione dello stesso Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Quanto sopra al fine di far prevalere anche nella valutazione sintetica un approccio di tipo qualitativo. Per ogni processo e/o fase di processo, a seconda del dettaglio di analisi, viene poi espressa una nota riassuntiva del rischio corruzione.

Il lavoro di mappatura dei processi e quello di valutazione del rischio - svolti per la stesura del presente Piano – sostituiscono in toto le valutazioni effettuate in occasione dei piani precedenti, nel rispetto delle disposizioni di cui all'Allegato 1) del P.N.A. 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi).

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo.

AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- A. Piano triennale della prevenzione della corruzione: identificazione, analisi e ponderazione del rischio
- B. Trasparenza ed accesso: acquisto ed implementazione di software in linea con la più recente normativa.
- C. Codice di Comportamento
- D. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio
- E. Astensione in caso di conflitto di interesse
- F. Disciplina specifica in materia di incarichi extra-istituzionali
- G. Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali
- H. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- I. Commissioni, assegnazioni agli uffici, e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.
- J. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- K. Rotazione negli affidamenti in materia dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria
- L. Formazione in materia di etica ed integrità
- M. Patti di integrità
- H. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- I. Commissioni, assegnazioni agli uffici, e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.
- J. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- K. Rotazione negli affidamenti e negli inviti in materia dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria
- L. Formazione in materia di etica ed integrità
- M. Patti di integrità

A. Piano triennale della prevenzione della corruzione: identificazione, analisi e ponderazione del rischio

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Ente.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano recepisce le indicazioni metodologiche e le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera Anac n.1064 del 2019.

B. Trasparenza ed accesso: acquisto ed implementazione di software in linea con la più recente normativa.

Su indicazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e del Nucleo di Valutazione bisogna procedere con urgenza all'aggiornamento del portale della trasparenza ed implementarlo in linea con le indicazioni Anac.

Questa operazione sarà agevolata dall'acquisto della nuova suite per la gestione degli Atti e del Protocollo in cui è integrata ed interoperabile la sezione dedicata ad Amministrazione Trasparente. Tutti i Responsabili di Settore ed i loro referenti dovranno procedere al caricamento delle informazioni, ognuno per la propria competenza, non appena il Responsabile del Servizio Finanziario avrà definito l'acquisto dell'applicativo.

c. Codice di Comportamento

Nel corso del corrente anno verrà aggiornato il Codice di Comportamento dell'Ente in linea con le modifiche adottate con decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81.

D. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio

La rotazione dei Responsabili di Settore e del personale presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità dal momento che si pone in potenziale conflitto con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività. Inoltre, può costituire forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti in essi operanti.

Pertanto l'impossibilità di attuare questa misura dovrà essere controbilanciata dalle altre.

E. Astensione in caso di conflitto di interesse

E' affidata alla disciplina del Codice di Comportamento integrativo dei dipendenti, in conformità alle analoghe disposizioni del D.P.R. n.62/2013, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possono venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione.

Le disposizioni sopra richiamate mirano dunque a prevenire situazioni di conflitto di interessi che possono minare il corretto agire amministrativo.

Tali situazioni si verificano quando il dipendente pubblico (RUP e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) è portato di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali; si tratta dunque di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

La ratio dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qual volta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. Peraltro, il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del

legislatore di impedire in origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

L'obbligo di astensione, dunque, non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongono in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione comunale.

F. Disciplina specifica in materia di incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la Legge n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che degli appositi regolamenti debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

L'attività di controllo si attua attraverso verifiche a campione.

G. Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali

Si rimanda alle misure di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

H. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La Legge n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa altamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui

all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”

1. Commissioni, assegnazioni agli uffici, e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell’ambito del D.Lgs. n.

165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.”.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall’art. 18 del D.Lgs. n. 39/2013.

1. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per la procedura di segnalazione whistleblowing il comune di adeguerà alle nuove linee guida e nuovo regolamento ANAC che recepisce in Italia la direttiva U.E 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

K. Rotazione negli affidamenti in materia dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria

Particolare attenzione dovrà essere rivolta al rispetto del principio di rotazione, fermo restando la peculiarità del territorio isolano che spesso giustifica in concreto la deroga a detto principio.

L. Formazione in materia di etica ed integrità

Nell'ambito dei processi formativi verrà erogata la formazione obbligatoria di cui al presente punto. Tutti i responsabili di settore e il personale a loro assegnato, a cura dei medesimi responsabili, dovranno fare entro il mese di ottobre le tre ore di formazione in materia di anticorruzione di cui ai link indicati dal RPCT. Nel mese di novembre sarà dedicata una seduta plenaria per un confronto sui contenuti dei video.

M. Patti di integrità

Nel corso dell'anno 2023 verrà introdotto l'obbligo della sottoscrizione dei Patti di Integrità da parte degli operatori economici che opereranno per conto o in collaborazione con il Comune.

Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.

Ai sensi dell'articolo 12 del Regolamento Comunale sul Sistema dei Controlli Interni, sono oggetto del controllo le determinazioni contenenti impegni di spesa e contratti. Sono sottoposti a verifica almeno il 10% delle determinazioni di impegno di spesa e dei contratti di importo superiori a € 20.000,00 e inoltre almeno il 3% del loro totale. Il Responsabile del Settore Affari Generali, con la collaborazione del personale a lui assegnato, con riferimento al primo semestre dell'anno in corso, ha il compito di procedere alla selezione degli atti adottando una tecnica anche di tipo informatico idonea a garantire l'effettiva casualità della selezione e a trasmettere gli atti così selezionati al Segretario Comunale, che procederà a misurare e verificare la conformità e la coerenza degli atti e/o procedimenti selezionati agli standard di cui all'articolo 13 del vigente Regolamento Comunale sul sistema dei controlli interni.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generali

Ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 33 del 2013: "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". L'attività di programmazione della trasparenza definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Gli obiettivi in esso indicati

sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione. Periodicamente, anche ai fini del rilascio dell'attestazione, il Nucleo di valutazione procede a verificare l'aggiornamento delle informazioni e dei documenti da pubblicare sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale secondo le regole stabilite con delibera ANAC n. 1310/2016 e a segnalare prontamente le eventuali carenze ai Settori Comunali.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

4

Vertice Organizzativo

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Dirigente di Settore

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Dirigente di staff

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Posizione Organizzativa di Dipartimento

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Posizione Organizzativa di Sezione

posizionamento all'interno dell'organizzazione

Posizione Organizzativa di Alta

Specializzazione posizionamento all'interno

dell'organizzazione **Responsabile squadra**

Polizia Locale

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Responsabile squadra manutenzioni

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

N° dipendenti in servizio nell'unità organizzativa sotto riportata

16

Specificare qualifica dei dipendenti

2 Cat. D5

2 Cat. D3

1 Cat. C6

1 Cat. C5

1 Cat. C4

2 Cat. C2

5 Cat. C1

1 Cat. B3B8

1 Cat. B2 part time 50%

Posizioni Organizzative del Settore:

Nel Comune di Isola del Giglio sono previste 4 Posizioni organizzative nominate con Decreto del Sindaco n. 1 del 01/01/2023:

1. Responsabile del Settore Amministrativo - Sig. Aldo Bartoletti;
2. Responsabile del Settore Ragioneria e Tributi- Dott. Ortelli Federico;
3. Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo - Arch. Petrini Alessandro;
4. Responsabile del Settore Vigilanza - Com.te Galli Roberto.

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Si precisa che le funzioni di Segreteria, assunte dal Segretario Comunale, Dott. Cucinotta Simone, sono svolte in modalità associata con il Comune di Grosseto, che risulta ente capofila della convenzione sottoscritta ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali). In questa partizione, quindi, gli enti debbono organizzare l'albero in questo modo. Misure organizzative. Esempio Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto.

Le competenze professionali richieste consistono:

Nella conoscenza dei tempi di connessione e disconnessione, delle fasce di contattabilità, degli strumenti per segnalare disfunzioni.

Piattaforma, che consente di lavorare da remoto

Urbi Smart - PA DIGITALE

Nell'ambito del Settore, le principali piattaforme utilizzate sono:

Servizi Telematici Agenzia delle Entrate Punto Fisco
Siatel
Agenzia delle Entrate Riscossione
Monte dei Paschi di Siena - Paschi in Azienda
Regione Toscana - Atti e Normative
Regione Toscana - Geoscopio
Banca Dati Pubbliche Amministrazioni Acquisti in rete (MEPA)
Start
Infocamere - Visure Camerali
Suap
Inps - Passweb
Portale del Tesoro
Fabbisogni Standard - MEF
ConTE - Corte dei Conti
Sico - MEF
Sirtel - Ministero dell'Interno
Finanza Locale - Ministero dell'Interno
Cassa Depositi e Prestiti
Poste Italiane - Banco Posta Impresa
Piattaforma di Certificazione del Credito
Autoliquidazione Inail - Alpi Online
Portale del Federalismo Fiscale - MEF
ARAN
Indice delle Pubbliche Amministrazioni - IPA
PagoPA
Fondo Perseo

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

E' il sistema di copertura di risorse, connessa a riorganizzazioni operative, grazie alle quali una UO può rinunciare all'operato di alcuni profili, che vengono conseguentemente spostati in altra UO, laddove dimostri di averne ancora necessità

Data la esigua disponibilità numerica, non è prevista alcuna riorganizzazione operativa che determini spostamenti di risorse umane da un Settore ad un altro.

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Anche in base alle dichiarazioni presentate dai Responsabili dei Settori non risulta personale in esubero e in disponibilità.

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:

16

Uomini:

11

Donne:

5

Tempi indeterminati:

16

Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):

0

Altri contratti flessibili:

0

Tempi parziali:

1

Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:

312

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:

153

Totale dirigenti:

0

Totale categoria D:

4

Totale categoria C:

10

Totale categoria B3:

1

Totale categoria B1:

1

Totale categoria A:

0

Dotazione Organica:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti previsti	N. posti vacanti	N. posti coperti
EX D5	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Vigilanza	1	0	1
EX D5	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Amministrativo	1	0	1
EX D3	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Tecnico Manutentivo	1	0	1
EX D3	Funzionario ad elevata qualificazione Settore Ragioneria e Tributi	1	0	1
TOTALE FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX D)		4	0	4
EX C6	Istruttore - Tecnico	1	0	1
EX C5	Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0	1
EX C4	Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0	1
EX C2	Istruttore - Agente di polizia municipale	1	0	1
EX C2	Istruttore - Amministrativo	1	0	1
EX C1	Istruttore - Tecnico	1	0	1
EX C1	Istruttore - Amministrativo	3	0	3
EX C1	Istruttore - Amministrativo Contabile	2	1	1
TOTALE ISTRUTTORI (EX C)		11	1	10
EX B8	Operatore Esperto - Tecnico	1	0	1
EX B2	Operatore Esperto - Amministrativo part - time 50%	0,5	0	0,5
TOTALE OPERATORI ESPERTI (EX B)		1,5	0	1,5
TOTALE COMPLESSIVO		16,5	1	15,5

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti previsti	N. posti vacanti	N. posti coperti
EX C1	Istruttore - Amministrativo	1	1	0
TOTALE ISTRUTTORI (EX C)		1	1	0
TOTALE COMPLESSIVO		1	1	0

Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione

Nel Comune di Isola del Giglio sono previsti: 4 unità appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 11 unità all'Area degli Istruttori e 2 unità all'Area degli Operatori Esperti

Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali:

4/16,5

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO

188

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Come riportato “calcolo capacità assunzionale 2023-2025” del Programma Triennale di Fabbisogno di Personale, la capacità assunzionale del Comune di Isola del Giglio innanzitutto deve tener conto del limite di spesa disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, fissato in € 616.078,18. Inoltre, ai sensi del D.M. del 17/03/2020, per gli enti che rientrano nella soglia come da tabella 1 del D.M. fissata nel valore massimo del 28,60% per gli enti con popolazione residente tra 1.000 e 1.999, è prevista la possibilità di sfiorare il limite del triennio 2011/2013 per € 229.484,94 per l'anno 2023 e per € 236.234,50 per l'anno 2024. Il Comune di Isola del Giglio risulta avere un rapporto tra spesa di personale al netto dell'Irap e media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2019-2021, al netto dell'FCDE, pari al 19,70 % e quindi rientra pienamente nella facoltà prevista per l'incremento dei costi. Tenuto conto delle previsioni stanziare nei capitoli del Bilancio, il limite di spesa per il triennio 2023-2025 è così stimato:

- € 612.711,00 per l'anno 2023 che rispetta il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- € 626.266,05 per l'anno 2024 che supera il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e determina la necessità di avvalersi della facoltà prevista dal D.M. del 17/03/2020 per lo sfioramento di € 10.187,87;
- € 616.030,62 per l'anno 2025 che rispetta il limite disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

Nell'arco del triennio considerato, non sono previste ulteriori cessazioni.

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Come riportato “calcolo capacità assunzionale 2023-2025” del Programma Triennale di Fabbisogno di Personale, la stima dell'evoluzione dei bisogni deve innanzitutto tener conto dell'uscita di una unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori. La previsione a carico del bilancio deve tener conto:

- d
ell'unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori (Ex categoria C) uscita lo scorso 14 maggio 2023, la cui spesa al lordo degli oneri è stimata in € 11.446,09 per l'anno 2023, mentre il risparmio a regime su base annua si calcola in € 31.328,73;

- d
ell'unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori (Ex categoria C) da assumere a far data dal prossimo Novembre 2023, la cui spesa al lordo degli oneri è stimata in € 5.267,31 per l'anno 2023, mentre il risparmio a regime su base annua si calcola in € 31.638,46;

Inoltre, al fine di supportare i settori nelle operazioni di rendicontazione dei progetti legati ai finanziamenti del PNRR sul portale Regis, è stata prevista l'assunzione a tempo determinato di una unità appartenente all'Area degli Istruttori (Ex categoria C) a far data dal prossimo Novembre 2023 e per tutto l'anno 2024. Tenuto conto che detta spesa sarà imputata interamente a carico delle risorse comunitarie, è stato necessario istituire nuovi capitoli di spesa per prevedere lo stanziamento di:

- €
1.770,00, quale spesa al lordo degli oneri di legge a carico del bilancio di previsione dell'anno 2023;

- € 10.600,00, quale spesa al lordo degli oneri di legge a carico del bilancio di previsione dell'anno 2024;

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Dato l'esiguo numero di unità di personale a disposizione dei Settori, non sono previsti obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse nel corso del triennio considerato.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Il reperimento dell'unità di personale a tempo indeterminato passa attraverso il convenzionamento con l'associazione Asmel, giusta delibera di Giunta Comunale n. 77 del 30/08/2023, che, attraverso Selezione unica, in forma aggregata, per la formazione di un elenco di soggetti idonei alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato per vari profili professionali ai sensi dell'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021 (c.d. Reclutamento) in esecuzione dello specifico Accordo aggregato tra enti locali. Il Comune di Isola del Giglio intende organizzare un concorso di secondo livello, convocando gli idonei in graduatoria.

Relativamente all'assunzione dell'unità a tempo determinato, l'ente intende avvalersi della facoltà di reclutamento prevista dall'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, attraverso stipula di apposita convenzione tra enti. L'obiettivo è quello di disporre di maggiori risorse umane per un massimo di ulteriori 12 ore rispetto alle ordinarie 36 da prestare presso l'ente di provenienza, e comunque non oltre le 48 ore settimanali, limite massimo consentito dalla legge vigente.

Meccanismi di progressione di carriera interni

Ai sensi del nuovo CCNL 2019-2021, gli "scatti" di carriera sono previsti dagli artt. 14 (all'interno della categoria di appartenenza) e 15 (tra categorie). A meno di scenari straordinari, il Comune di Isola del Giglio è orientato ad autorizzare le progressioni economiche all'interno delle Aree, rinviando quelle ai sensi dell'art. 15 ai casi di cessazione del personale inquadrato in categoria D.

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Dato l'esiguo numero di unità di personale a disposizione dei Settori, non prevista alcuna attività, quale formazione e/o percorsi di affiancamento, finalizzata alla riqualificazione funzionale del personale dipendente.

Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Le nuove assunzioni effettuate nel 2022 hanno potenziato il processo di ringiovanimento della forza lavoro e quindi anche l'apporto di quelle competenze informatiche che il personale cessato di vecchia data non aveva. Questo tipo di professionalità, oggi ritenuta indispensabile anche in una Pubblica Amministrazione, si traduce in maggiore velocità nel raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, i risparmi di tempo realizzati consentono l'attribuzione graduale di maggiori compiti ai lavoratori con conseguenti benefici in favore dell'utenza che può accedere a un numero crescente di servizi.

Soluzioni esterne all'amministrazione, cioè gli strumenti di reclutamento di personale "esterno":

Attualmente il Comune di Isola del Giglio non prevede soluzioni esterne all'amministrazione attraverso il reclutamento di personale "esterno".

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Considerata la complessità delle attività scaturenti dall'attuazione dei progetti a valere sui fondi del PNRR, soprattutto in riferimento alle rendicontazioni da eseguire e riportare sul portale Regis, è previsto il ricorso a forme flessibili di lavoro.

Quali tra le possibili forme flessibili ammesse dalla legge utilizzare (almeno in rapporti percentuali), nell'ambito della spesa ammissibile di cui sopra

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004, la forma flessibile prevista è il contratto a tempo determinato di personale già assunto presso un'altra amministrazione, nel limite di 48 ore settimanali come stabilito dal D. Lgs. n. 66/2003.

Vi sono finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni flessibili?

Oltre ai suddetti finanziamenti PNRR da destinare in piccolissima parte al reclutamento di personale, non si prevedono ulteriori assunzioni con forme di contratto di tipo flessibile.

Quali assunzioni flessibili vadano in scadenza in corso d'anno?

Non risultano attualmente attivate forme di assunzione di tipo flessibile e quindi non ci sono contratti che scadono in corso d'anno.

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2023	0,06
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2023	16,50
	0,34%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2024	0,33
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024	16,50
	2,02%
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2025	0,00
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025	16,50
	0,00%

Dimostrazione del rispetto delle indicazioni contenute nel Ccnl in vigore poste a consentire nei casi ivi tassativamente previsti il superamento della percentuale di cui sopra

Non necessario in base a quanto sopra esposto.

Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo?

Nel corso del triennio considerato non sono previsti veri e propri concorsi necessari alla sostituzione o all'incremento di unità di personale. E' invece previsto l'utilizzo dell'elenco degli idonei formato da Asmel e l'esperimento di un concorso di secondo livello per l'assunzione di un'unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori, categoria C1, in sostituzione di quella uscita lo scorso maggio.

Sono previste stabilizzazioni?

Nel corso del triennio non sono previste stabilizzazioni di personale assunto con forme di contratto flessibili.

Le strategie di formazione del personale

La formazione del personale dipendente viene ritenuto un obiettivo strategico da parte dell'Amministrazione comunale poichè la crescita professionale del singolo si traduce in un aumento della qualità e quantità dei servizi erogati all'utenza.

Da anni il Comune di Isola del Giglio risulta convenzionato con SFEL che organizza diversi eventi formativi per gli enti locali, le cui tematiche tendono principalmente a trattare le principali criticità del momento. In aggiunta, i dipendenti possono sfruttare i corsi gratuiti messi a disposizione da Asmel con la possibilità di partecipare online senza subire problematiche di tipo logistico.

L'Amministrazione Comunale inoltre ritiene di fondamentale importanza la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, tanto da assegnare obiettivi specifici in materia ai Settori che saranno oggetto di valutazione in sede di misurazione della Performance.

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

Non sono previste misure specifiche volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, poiché è stato ritenuto sufficiente quanto già previsto dall'art. 46 del CCNL 2019-2021 che garantisce permessi per 150 ore per studio o frequenza di lezioni in modalità telematica.

Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010

Con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2021 è stato fissato il nuovo tetto di spesa complessiva per assunzioni flessibili ovvero pari a € 30.551,52.

Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze

L'obiettivo principale della formazione si concretizza in un aumento della qualità e quantità dei servizi erogati all'utenza. Tali strategie producono benefici destinati non solo alla collettività ma anche al singolo che, attraverso il ricevimento di attestazioni e valutazioni, vede incrementare la propria crescita professionale verso migliori avanzamenti di carriera.

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Non sono previste situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Elenco di personale da collocare in esubero:

Non è previsto personale da collocare in esubero.

SEZIONE 4. Monitoraggio

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In

relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Indicare strumenti e metodi di monitoraggio.

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si evidenzia l’eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precipue modalità stabilite all’interno delle norme che li disciplinano:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall’ANAC;

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.

In un’ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all’interno del PIAO, e al fine di mantenere la coerenza dell’attività di controllo nel rispetto dei principi di massima semplificazione ed efficienza dell’attività amministrativa, nel rispetto del regolamento dei controlli interni le modalità operative del monitoraggio verranno precisate con direttiva del Segretario Comunale.