



COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

PROVINCIA DI VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.87 del 21.11.2023

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025

INDICE

INTRODUZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “*VALORE PUBBLICO*”

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “*PERFORMANCE*”

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “*RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*”

PAR. 1.3.1 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO -
MAPPATURA DEI PROCESSI

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO –
VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E
PONDERAZIONE

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A
PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE
UMANE

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023-2025

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'interno del PIAO sono assorbiti gli atti di pianificazione dell'Amministrazione Pubblica elencati all'articolo 1 decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, secondo una logica di integrazione e semplificazione della programmazione.

Come è noto, il Legislatore - per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese nonché per consentire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso - ha introdotto l'obbligo di mettere a sistema in un documento di programmazione unitario, denominato appunto PIAO, gli strumenti di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno.

Con D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, recante “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*” - pubblicato sulla Gazzetta ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022 – sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano.

All'elaborazione del PIAO ha lavorato il Segretario Generale – sollecitando i Responsabili delle singole Aree funzionali che hanno dimostrato di essere restii a comprendere che il PIAO è un atto complesso, necessitante come tale del contributo di ognuno di loro specie per le sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance” nonché per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa, per la sezione “Organizzazione e capitale umano”, per la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. Il Segretario Comunale ritiene che gli obiettivi declinati nella Sezione Performance non siano rispondenti ai canoni di strategicità e misurabilità richiesti dalla magistratura contabile, declinando perciò ogni eventuale insorgente profilo di responsabilità in merito.

Al fine di provvedere all'integrazione tra i processi e le informazioni provenienti dai diversi uffici ai fini della programmazione, dell'attuazione e del monitoraggio del PIAO, il Segretario Generale ha assunto il ruolo di coordinatore per la stesura del presente documento. All'esito dei lavori ed a seguito di opportuna condivisione con l'organo politico, è stato adottato il PIAO, il quale si articola nelle quattro Sezioni di seguito descritte.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione oltre a contenere la “*Scheda Anagrafica*” dell'Ente, secondo lo schema tipo allegato al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, risulta articolato in tre **sezioni**:

- “*Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*”;
- “*Sezione Organizzazione e Capitale umano*”;
- “*Sezione Monitoraggio*”.

La Sezione “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione” descrive le strategie poste in essere dall’Ente al fine di creare Valore Pubblico per la collettività, gli obiettivi di Performance volti all’incremento dell’efficacia e dell’efficienza dell’Amministrazione, nonché gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

La Sezione “Organizzazione e Capitale umano” definisce le strategie di copertura del fabbisogno del personale e di formazione del personale.

La Sezione “Monitoraggio”, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili del monitoraggio medesimo.

Nella “Scheda Anagrafica”, sono indicati i dati identificativi dell’Amministrazione.

Ciascuna delle sezioni in cui risulta articolato il PIAO è a sua volta ripartita in “**sottosezioni**” di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO

Denominazione Ente COMUNE DI CAVARIA CON PREMEZZO
Indirizzo P.zza Sandro Pertini n. 75 – 21044 Cavaria con Premezzo (VA)
P.IVA/CF 00309290120
Sindaco Franco Zeni
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 18
Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 5688
Telefono 0331217480 Fax 0331219786
Indirizzo mail ufficioprotocollo@comune.cavariaconpremezzo.va.it
Indirizzo PEC cavariaconpremezzo@actaliscertymail.it
Sito internet [https:// www.comune.cavariaconpremezzo.va.it](https://www.comune.cavariaconpremezzo.va.it)

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

L’art. 3 del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, con riferimento alla “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”, prescrive che:

- la sottosezione “**Valore pubblico**” - conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2023-2025, contenga le seguenti informazioni:

“1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

3) *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;*

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

- **la sottosezione “Performance”** - predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione - indichi:

“ 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”.

- **la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”** è stata predisposta dal Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), approvato da ultimo con Determinazione ANAC n.7 del 17.01.2023, e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) *il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*

7) *la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013”.*

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

La sottosezione “*Valore pubblico*” è da intendersi predisposta conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 07.03.2023 presentato al Civico Consesso con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 06 del 28.03.2023, a cui viene fatto integrale rinvio, per ragioni di economia documentale.

L'innovazione rappresentata dall'introduzione legislativa del PIAO è costituita dalla logica programmatica di integrazione funzionale di tutte le Sezioni e sottosezioni, orientate alla creazione ed alla protezione del valore pubblico per la collettività, fine ultimo al quale tende la programmazione.

Il presente Piano è, dunque, uno strumento di progressivo potenziamento della qualità dell'azione amministrativa e l'Ente ha delineato una programmazione volta al graduale raggiungimento di Valore Pubblico, inteso come orizzonte verso il quale sono finalizzate tutte le politiche e le attività poste in essere dagli uffici comunali.

Da quanto più diffusamente esposto nella Sezione “*Organizzazione e Capitale umano*”, si evince come l'Amministrazione intenda giungere progressivamente ed in modo multidimensionale alla creazione di Valore Pubblico, partendo dalla cura della salute interna di tutte le risorse, migliorando la performance di efficienza e di efficacia e generando, in tal modo, impatti- esterni ed interni- creatori di benessere e di Valore Pubblico.

La cura della salute organizzativa e professionale ed il miglioramento del benessere organizzativo del personale, la quale si realizza anche tramite la promozione delle pari opportunità, infatti, costituiscono la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e di impatti a beneficio della collettività. Con particolare riferimento alle pari opportunità, si segnala l'impegno del Dicastero a rafforzare le tutele dei dipendenti avverso qualunque genere di discriminazione e ad assicurare un ambiente di lavoro orientato ai principi della parità di genere. Si precisa che, ai sensi dell'art.1, comma 1 del D.P.R. 81/2022 è stato assorbito nel PIAO anche il Piano di azioni positive, previsto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Non è stato possibile avvalersi del supporto del CUG - organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in quanto la nuova compagine non è stata ancora ricostituita.

In via indiretta, il valore pubblico si persegue mediante il miglioramento dell'azione amministrativa, che avviene attraverso il rafforzamento della cultura della legalità e la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione. Al fine di adempiere agli obblighi imposti alle Pubbliche Amministrazioni dall'Agenzia per l'Italia Digitale, l'Ente ha inteso ed intende continuare a lavorare sull'applicazione di alcuni obiettivi già definiti nel corso degli scorsi anni e sull'individuazione di nuovi. In particolare, l'Ente si è prefissato l'obiettivo di migliorare, semplificandone la fruibilità, l'accessibilità alla ricerca di dati, di documenti e atti, per le

altre Amministrazioni, i cittadini e le Imprese. Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.) in ottica di abbattimento del digital divide.

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “*PERFORMANCE*”

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 21.06.2016 ed attualmente in corso di aggiornamento – che individua e descrive, in modo particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell’ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2023-2025, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2023, ritenuti di rilievo strategico ed elaborati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici delineati per grandi linee nel DUP 2023-2025, e che delineano i risultati attesi nel 2023 relativi alle unità organizzative responsabili in cui risulta articolato l’Ente sono stati elaborati, per quanto di rispettiva competenza, da ciascun Responsabile di Area, tenuto conto degli indicatori di efficacia e di efficienza relativi alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, secondo quanto previsto dal Piano di assegnazione risorse ai Responsabili di Settore approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 04.04.2023.

Gli obiettivi annuali sono strutturati su due livelli:

- al primo livello sono individuati gli obiettivi annuali dei Responsabili di Settore e del Segretario Comunale;
- al secondo livello sono individuati gli obiettivi annuali relativi agli uffici in cui risulta articolato ogni Settore.

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “*RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*”

Il Decreto Legge 9 giugno 2021 n.80 ha introdotto importanti novità nel sistema dell’anticorruzione e della trasparenza, stabilendo che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO. Il mutato quadro normativo comporta pertanto che i Comuni sono chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma in apposita sezione del PIAO.

La presente sottosezione è stata predisposta dal **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Dott. Salvatore Curaba**, sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza definiti, ai sensi della Legge n. 190/2012, anche in funzione della creazione del valore pubblico e tenendo conto degli esiti dell’attività di monitoraggio.

Al fine di affiancare e supportare operativamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, hanno continuato ad essere individuati i referenti per la prevenzione della corruzione, i Responsabili delle singole strutture in cui il Comune è articolato.

Giova rammentare che il concetto di corruzione, preso in considerazione dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 - come chiarito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25.01.2013 - *“deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto è disciplinata negli artt. 318,319 e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”*. A titolo meramente esemplificativo, si pensi a: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, mancato rispetto dell’orario di servizio, etc..

La Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2023 - 2025 rappresenta - sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), come recentemente aggiornato dall’ANAC con Deliberazione n.7 del 17.01.2023 - lo strumento attraverso il quale l’Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2023-2025 l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, indicando le misure organizzative volte alla relativa prevenzione.

Le strategie di prevenzione e le relative misure attuative in cui si sostanzia il presente documento mirano a realizzare, in aderenza con la formulazione della strategia nazionale anticorruzione di cui alla Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, i tre seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I suddetti obiettivi sono perseguiti rafforzando lo strumento della trasparenza, che rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. La trasparenza viene definita dall’art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in termini di *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”*.

La Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO risulta incentrata sull’individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte al rischio della corruzione (c.d. mappatura del rischio).

La sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza si colloca in una fase storica complessa, connotata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancora più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa

dell'Est. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente l'intervento dell'ANAC. Nell'ambito del presente documento, è stata mantenuta la mappatura dei processi – procedimenti, secondo il c.d. approccio qualitativo introdotto dall'ANAC nella Deliberazione n. 1064 del 13.11.2019.

Le Aree di rischio, oggetto di mappatura, risultano elencate nella prima colonna a sinistra dell'*Allegato A – Mappatura dei processi*. Nel predetto allegato, per ciascuna Area di Rischio si è proceduto ad effettuare la mappatura dei processi e dei rischi ad essi collegati. La mappatura dei processi è un modo "*razionale*" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura è avvenuta seguendo il seguente iter: è stato individuato un determinato processo, si è suddiviso, ove necessario, lo stesso in varie fasi sottoprocedimentali; si è determinato l'evento inteso, alla luce del PNA, come "*verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente*"; si è quindi proceduto alla identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti il processo o le sue fasi, tenendo conto anche delle cause e dei fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.

PAR. 1.3.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

Il Comune di Cavaria con Premezzo è Ente autonomo con proprio statuto, poteri e funzioni ed è componente costitutivo della Repubblica, secondo i principi stabiliti dalla Costituzione Italiana. Il Comune ha meno di cinquanta dipendenti in servizio e ad oggi non ha ancora approvato il PIAO 2023-2025.

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dal Sindaco, dalla Giunta e del Consiglio Comunale. Al riguardo, giova evidenziare che l'Ente è stato interessato dalle elezioni amministrative svoltesi il 26/05/2019.

La struttura organizzativa del Comune risulta attualmente delineata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 08.08.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto "*Struttura Organizzativa del Comune di Cavaria con Premezzo. Rideterminazione dell'organigramma funzionale dell'Ente. Decorrenza 01 luglio 2023*". La struttura organizzativa dell'Ente si articola nei seguenti cinque Settori, ciascuno dei quali comprende uno o più Uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento compiuto di una o più attività omogenee:

-- *Settore Finanziario/Amministrativo*

-- *Settore Socio Assistenziale*

-- *Settore Demografico*

-- *Settore Tecnico.*

-- *Settore Polizia Locale*

Il Comune ha alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti. Il Comune non dispone di dirigenti, ma di dipendenti nominati con Decreto Sindacale Responsabili di Area, titolari delle competenze

dirigenziali attribuite loro ex art. 109 comma 2 D.lgs. 267/2000. Il RPCT non dispone di una *“struttura organizzativa di supporto adeguata”*, per qualità del personale e per mezzi tecnici. Continua ad essere radicato il convincimento che gli adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza competano soltanto al RPCT che pertanto non trova nei dipendenti il dovuto supporto. La collaborazione dell'intera struttura nella predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è stata sollecitata dal RPCT ma non ha prodotto alcun esito, tanto da indurre il RPCT a predisporre in solitario il presente documento. Il RPCT ha comunque tenuto conto delle analisi svolte in vista dell'approvazione del Programma del Fabbisogno per il personale dal Responsabile del Settore Amministrativo/Finanziario.

Il contesto interno di riferimento è perciò tale da richiedere da parte tanto dei dipendenti quanto degli Amministratori Locali una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

La ristretta dotazione organica ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro, ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

Le Linee fondamentali dell'organizzazione interna all'Ente sono delineate dal Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 27/07/1999, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 27.10.2015, esecutiva ai sensi di legge.

Secondo le risorse economiche a disposizione, non risulta possibile utilizzare procedure digitalizzate per la gestione del rischio corruttivo.

Il fine della definizione del contesto interno è quello di individuare quegli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'esame è stato svolto valorizzando elementi, presenti anche in altre sezioni del PIAO, quali in particolari quelli relativi alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, alla qualità ed alla quantità del personale in servizio.

La recente riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente, connessa anche alle nuove attribuzioni assegnate in relazione alle materie di competenza contenute nel PNRR, ha comportato la creazione di un nuovo centro di responsabilità e lo spostamento di alcune funzioni tra le due Aree di nuova istituzione: Area Demografici e Area Servizi Sociali. Tale riassetto del contesto organizzativo richiede necessariamente il consolidamento degli esiti del processo di gestione del rischio, in quanto ha comportato molteplici elementi di novità, una diversa allocazione delle funzioni e delle connesse responsabilità.

Un altro aspetto che incide sulla valutazione dell'impatto del contesto interno, in termini di condizionamenti impropri, attiene alla qualità e quantità del personale: nel corso del 2023 si è proceduto ad assumere nuovo personale. Il rafforzamento del contingente di risorse umane dedicate allo svolgimento delle attività istituzionali, da un lato, consente indubbiamente un'applicazione più efficace della misura della rotazione. Dall'altro, però, occorre procedere alla loro formazione, anche in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ciò anche al fine di favorire una cultura organizzativa in materia, con particolare riferimento alla cultura dell'etica. Infine, come per la valutazione dell'impatto del contesto esterno, anche in riferimento a quello interno l'assenza di fatti

corruttivi interni e di segnalazioni di whistleblowing costituisce un elemento positivo che, tuttavia, con riferimento ad una valutazione di carattere globale, non può escludere in astratto la sussistenza di possibili condizionamenti impropri sull'attività dell'amministrazione.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

Per quanto concerne il **contesto esterno**, si ritiene utile svolgere le seguenti considerazioni.

L'economia è varia, ma prevale il settore secondario, costituito da piccole imprese che operano nei comparti alimentare ed edile. Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva, ma necessiterebbe di servizi più qualificati come quello bancario e dei trasporti. Lo sport e il tempo libero vengono valorizzati attraverso la concessione in uso occasionale e/o continuativo delle palestre per lo più ad associazioni culturali e sportive della zona. Le scuole garantiscono la frequenza delle classi dell'obbligo. Per l'arricchimento culturale è presente la biblioteca comunale. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione. A livello sanitario, oltre ai servizi forniti dalla locale sezione dell'ASL, viene assicurato il servizio farmaceutico.

Il crescente tasso di disoccupazione e la mancanza di prospettive di impiego a lungo termine nel tessuto sociale assumono rilevanza nell'ambito dei settori direttamente coinvolti nell'erogazione di contributi economici, sovvenzioni ed altre forme di sostegno a persone e nuclei familiari in difficoltà. Da qui l'esigenza di istruire in maniera più analitica quei procedimenti amministrativi coinvolti nell'erogazione di contributi ed ausili economici, caratterizzati da un'eccessiva discrezionalità e di inserire nei relativi provvedimenti conclusivi un apparato motivazionale più sostanzioso.

Il contesto esterno, per quanto rileva ai fini del presente documento, è caratterizzato da frequenti interlocuzioni con le associazioni locali per il tramite delle quali vengono organizzate la quasi totalità delle iniziative di svago e/o culturali, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale. Condizionamenti impropri da parte di siffatta categoria di stakeholder sono configurabili in caso di richiesta di contributi economici una tantum così come in caso di richiesta di utilizzo a titolo gratuito di immobili di proprietà comunale.

A carico del bilancio comunale grava la spesa correlata ad alcuni inserimenti di minori in strutture protette su disposizione dell'autorità giudiziaria. La già precaria funzionalità dell'Ufficio dei Servizi Sociali risulta aggravata dal fatto che con decorrenza 01 marzo 2023 l'unica Assistente Sociale in servizio ha rassegnato le dimissioni e le incombenze di tale profilo professionale vengono garantite ad oggi tramite appalto di servizio affidato ad operatore economico operante nel settore dei servizi sociali.

Lo scopo della valutazione di impatto del contesto esterno è quello di evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. La rilevazione degli stakeholder costituisce, infatti, il primo passaggio della valutazione d'impatto del contesto esterno in quanto rende maggiormente evidenti i collegamenti tra le diverse relazioni istituzionali e gli eventuali rischi rinvenibili. Costituisce l'operazione imprescindibile per individuare l'utenza in riferimento alla quale misurare la capacità dell'amministrazione di generale valore pubblico attraverso gli strumenti propri della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sebbene dall'esame di tutti i dati sopra riportati non siano emersi elementi di particolare criticità, un'attenta riflessione su alcune delle funzioni svolte dal Comune impone di ritenere plausibile il

verificarsi in astratto di condizionamenti impropri volti ad incidere sull'attività dell'amministrazione. In particolare, il Comune è titolare di numerosi processi che si caratterizzano per la gestione di risorse finanziarie (anche connesse con la realizzazione degli obiettivi posti dal PNRR) che potenzialmente potrebbero essere oggetto di pressioni da parte di soggetti esterni e che, pertanto, necessitano di essere presidiati.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

La ricognizione dei procedimenti prevista dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dei processi a rischio corruzione ai sensi della n. 190/2012 è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.40 del 29.04.2022. Come sarà chiarito nel prosieguo, questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC a pag. 31 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui *“va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT”*.

Per consultare la mappatura completa, si rinvia all' *“Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”*.

La mappatura dei processi è stata svolta dal Segretario Comunale/ RPCT in una logica integrata al fine di far confluire obiettivi di *performance* (così come elaborati da ciascun Responsabile di Area), misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sotto questo profilo, si evidenzia che le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione risultano introdotte per ciascuna delle Aree funzionali in cui risulta articolato l'Ente in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi obiettivi, indicatori specifici da tenere in considerazione in sede di valutazione della performance 2023 dei dipendenti incaricati di EQ e dei dipendenti assegnati ai rispettivi uffici sono il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Dalla lettura dell' ALLEGATO A risulta evidente che sono presidiati da misure idonee di prevenzione tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Tra i processi di particolare rilievo che risultano presidiati compaiono, infatti, tra gli altri, i processi che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione. In tal senso, sono ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la Legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali, ad esempio, autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.
- Il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie, a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici ed alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE

A causa della scarsità delle risorse umane, strumentali e finanziarie destinate alla materia della anticorruzione e della trasparenza, anche quest'anno non è stato possibile ripensare in modalità digitale, l'intero processo di gestione del rischio ex lege n. 190/2012. Diversamente da quanto accade in altre Amministrazioni, ad esempio, l'Ente non risulta dotato dell'applicativo informatico "*Mappatura dei procedimenti e risk management*". Il RPCT non dispone perciò di strumenti e procedure digitalizzate idonei a semplificare e a facilitare le relative attività.

Per ragioni di economia documentale, in merito alla metodologia utilizzata, si rinvia al PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giunta n.40 del 29.04.2022, all'interno del quale, ai rispettivi paragrafi 7,8 e 9 della parte I, essa è diffusamente illustrata. Sintetizzando al massimo, viene chiarito che, dopo aver proceduto all'individuazione delle aree di rischio, dei processi e dei relativi procedimenti/attività a rischio corruzione gli uffici hanno identificato uno o più eventi a rischio in riferimento a ciascun procedimento/attività utilizzando primariamente quali fonti informative l'analisi di altri episodi di cattiva gestione accaduti in passato, le risultanze dell'attività di controllo svolta dal Segretario Comunale anche nella qualità di RPCT, le segnalazioni ricevute attraverso canali istituzionali provenienti da utenti e dipendenti.

Nei precitati paragrafi della parte I del PTPCT 2022-2024, è espressamente chiarito che la metodologia utilizzata è ritenuta conforme alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Nell' "Allegato B - Analisi dei rischi", risulta effettuata una stima del livello di esposizione al rischio secondo un approccio di carattere valutativo che prevede l'utilizzo di specifici indicatori di valutazione specificamente calibrati sulla realtà dell'Ente (l'opacità del processo decisionale, il grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione, la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo, la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel procedimento/attività esaminato/a ed i controlli effettuati) e la formulazione di un giudizio sintetico di carattere qualitativo supportato dall'indicazione dei dati oggettivi e delle evidenze utilizzate per individuare i valori degli indici di rischio e delle motivazioni della misurazione applicata. La ponderazione del rischio ed il conseguente calcolo di quello residuo è stata realizzata tenendo conto sia dell'efficacia (o inefficacia) delle misure già poste in essere nell'annualità, sia delle eventuali variazioni di contesto interno ed esterno.

Alla luce della metodologia di valutazione del rischio utilizzata, il valore del rischio risulta ora suddiviso in 3 scaglioni, a seconda che il livello di esposizione al rischio corruttivo sia "Alto", "Medio" o "Basso, in breve indicati rispettivamente con le lettere A,M,B.

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

Per quanto concerne la gestione dei Fondi europei e del PNRR non risulta mappato nel 2023 alcun processo in quanto dalla documentazione ufficiale posta ad oggi a disposizione del Segretario Comunale/RPCT, l'unico intervento di investimento (realizzazione nuovo asilo nido) finanziato con fondi PNRR è stato cancellato dalla programmazione delle opere pubbliche a seguito delle criticità evidenziate in sede di controllo ex art.147 bis TUEL dal Segretario Comunale con Report Prot. n. 3912 del 04.04.2023.

Segnatamente, l'Ente aveva partecipato all' "Avviso pubblico 2 dicembre 2021, prot. n. 48047, per la presentazione di proposte per la realizzazione di strutture da destinare ad asili nido e scuole di infanzia, da finanziare nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, Missione 4 – Istruzione e ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.1: "Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia", di cui al D.M. 2 dicembre 2021, n. 343.

Per effetto delle risultanze dell'attività di controllo svolta dal Segretario Comunale/RPCT, con Nota Prot. n. 4613 del 26.04.2023 inviata al Ministero dell'Istruzione ed al Supporto Tecnico della Ragioneria dello Stato, l'Ente ha comunicato formalmente la decisione di rinuncia al finanziamento assegnato.

La decisione di rinuncia al finanziamento assegnato è stata formalizzata con Deliberazione della Giunta Comunale n.74 del 29.09.2023, rubricata "P.N.R.R. MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.1 - "NUOVA REALIZZAZIONE ASILO NIDO A CAVARIA CON PREMEZZO" - CUP I81B22000400001 - INTERVENTO DIVENUTO NON AMMISSIBILE - RINUNCIA AL FINANZIAMENTO".

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

La ricognizione delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e a garanzia della trasparenza amministrativa è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle indicazioni operative codificate snll'ultimo PTPCT approvato con Deliberazione Giuntale n.40 del 29.04.2022. A questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui va valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto in sede di elaborazione dei PTPCT nell'attività di contrasto alla corruzione.

Per consultare nel dettaglio i contenuti delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e di presidio della trasparenza vigenti presso l'Ente, si rinvia al PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giuntale n.40 del 29.04.2022, e segnatamente ai paragrafi 10 e 11 della parte I nonché ai paragrafi 10,11 e 12 della parte II.

Il RPCT ha pertanto ritenuto opportuno confermare le misure di prevenzione del rischio corruttivo già identificate in passato, in quanto ritenute adeguate rispetto al rischio e relativi fattori abilitanti.

Le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza risultano in questa sede descrittivamente sintetizzate nell' "ALLEGATO C - Individuazione e Programmazione delle Misure". Le misure sono elencate e descritte nella colonna E del suddetto Allegato. Per ciascun oggetto DI analisi è stata individuata e programmata almeno una misura, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

Le principali misure sono state ripartite per singola "Area di rischio" nell' "ALLEGATO C1-Misure per Aree di rischio".

In questa sede, si ritiene doveroso evidenziare che presso l'Ente, in continuità con l'anno 2022, l'attuale Responsabile dell'Area Tecnica, **Arch. Maurizio Regata** è Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (**RASA**) - incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (**AUSA**). L'individuazione del RASA è una misura organizzativa di

trasparenza con funzione di prevenzione della corruzione. Al riguardo giova ricordare che l'art. 33 ter, comma 1 del DL. n. 179/2012, ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale - che comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei Rappresentanti legali e delle informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse – e la cui responsabilità circa le informazioni contenute nell'AUSA, è attribuita al RASA.

Quanto alle modalità operative relative al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, da utilizzare anche in riferimento alle attività inerenti la trasparenza, si rinvia parimenti alle prescrizioni sancite PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giunta n.40 del 29.04.2022.

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

L'orientamento dell'azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l'Ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane, già attivato nel corso del 2023, che vede una stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'Ente alla data 31 dicembre 2022 ha un numero complessivo di 18 dipendenti in ruolo, di cui il 83% sono donne, mentre l'età media è di 50 anni sia per gli uomini che per le donne.

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se, da un lato, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

L'Amministrazione Comunale procede, nei termini che vengono di seguito riassunti, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati *garantendo la neutralità finanziaria* della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), già approvato per il triennio di riferimento del presente PIAO con Deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 31.01.2023, è uno strumento fondamentale per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La pianificazione dei fabbisogni di personale è, pertanto, tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

In termini di copertura del fabbisogno, come sarà chiarito, l'Ente punta ad una strategia composita che ha il suo perno sia nella valorizzazione del personale interno sia nella acquisizione di risorse

esterne. Per il personale interno si prevede un processo teso a far emergere le competenze professionali di cui il personale è già in possesso. Per quanto riguarda le modalità di reclutamento di personale, la strategia che l'amministrazione intende adottare punta sull'utilizzo complementare di vari istituti giuridici nell'obiettivo prioritario di semplificare le procedure e accelerare le tempistiche di assunzione. Alla luce di quanto sopra, per la copertura del fabbisogno si farà, principalmente, ricorso allo scorrimento delle graduatorie vigenti per i profili professionali corrispondenti a quelli che l'amministrazione avrà necessità di assumere, privilegiando i profili in possesso di quelle conoscenze e competenze tecniche necessarie al raggiungimento delle *mission* dell'Ente. Tenuto conto dei vincoli normativi e di spesa, come delimitati dalle facoltà assunzionali e della strategia appena sopra descritta, di seguito si illustrano le principali scelte che verranno effettuate.

PAR. 2 SOTTOSEZIONE- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 dell' 08.08.2023 al fine di offrire una risposta più attenta ai procedimenti di stretto contatto con l'utenza, quali quelli interessanti le fasce sociali più vulnerabili nonché i servizi di competenza statale (servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica) presenta la seguente articolazione:

- Segretario Generale;
- cinque Aree Funzionali, come di seguito indicate:

SETTORE FINANZIARIO /AMMINISTRATIVO;

SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE;

SETTORE DEMOGRAFICI;

SETTORE POLIZIA LOCALE;

SETTORE TECNICO.

Il sistema di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ), basato su elementi generali di valutazione (quali, la dimensione organizzativa in termini di risorse umane e strumentali utilizzate nei procedimenti e processi; le competenze professionali richieste per l'assolvimento dei compiti; le relazioni organizzative con soggetti esterni e interni; il livello di responsabilità conseguenti all'espletamento dell'incarico) risulta stabilito da apposito regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 17.05.2019.

L'assetto organizzativo sarà oggetto, entro la fine del 2023, di una attenta verifica sia per ottimizzare la funzionalità ed efficienza delle singole unità organizzative in cui risulta articolata ciascuna Area funzionale e assicurarne la coerenza agli obiettivi di valore pubblico identificati, sia per colmare i gap esistenti tra il personale effettivamente in servizio, allocato tra le varie strutture dell'amministrazione ed il fabbisogno programmato. Tutto ciò in coerenza con il nuovo ordinamento professionale che andrà definito in coerenza con le indicazioni del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e a seguito di una analisi del fabbisogno di personale in termini di profili e competenze professionali.

Quanto alle disposizioni in tema di promozione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, dopo una breve sperimentazione nei primi mesi del 2020, per effetto della

crisi pandemica, l'Ente non ha fatto più ricorso al lavoro agile, dismettendo la piattaforma tecnologica già disponibile nelle prime settimane dell'emergenza Covid-19.

Dopo una serie di interventi organizzativi emanati nel corso della crisi epidemiologica, pertanto, già a far data dal 2021 è stata ripristinata la regolamentazione interna ante COVID che non contempla il lavoro agile come una modalità organizzativa di espletamento della prestazione lavorativa dei dipendenti.

Coerentemente con quanto sopra esposto, l'Ente non si è dotato del Regolamento sul lavoro agile che, alla luce del quadro normativo attualmente vigente e di quanto prescritto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, è comunque necessario, laddove ne ricorrano i presupposti, per potere legittimamente procedere alla sottoscrizione dell'accordo individuale e per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Non si esclude la possibilità che l'Amministrazione Comunale alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi anni, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, proceda ad una futura revisione dei processi e delle attività svolgibili in modalità agile, anche solo parzialmente.

PAR.3. SOTTOSEZIONE - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il Programma del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025 nonché il Piano assunzionale annuale 2023 è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 31.01.2023. Dal precitato atto deliberativo risulta che nell'anno 2023 l'Ente:

- ha un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 20,06% e quindi inferiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica (dal 26,90% al 30,90%), dando atto che per il numeratore "*spesa personale*", ammontante ad euro 740.242,82, si intende il valore degli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP) mentre per il denominatore "*entrate correnti*", ammontante ad euro 3.690.844,22, si intende il valore della media degli accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- sulla base del predetto rapporto spesa personale/entrate correnti, l'Ente ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale nell'anno 2023 di un importo pari a € 178.843,90 corrispondente alla misura del 25% della spesa registrata nell'anno 2018, pari a euro 715.375,58;
- non presenta condizioni strutturalmente deficitarie di squilibrio economico-finanziario;
- non versa in una situazione di eccedenza di personale. Per "*eccedenza di personale*", come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la "*situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento*";
- non versa in una situazione di soprannumerarietà. Per "*soprannumerarietà*", come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la "*situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree*".

In relazione alle disponibilità finanziarie per l'annualità 2023, così come sopra quantificate con Deliberazione della Giunta Comunale n.4 del 31.01.2023, l'Amministrazione Comunale ha deciso di integrare e modificare il piano assunzionale 2023 originariamente steso, stabilendo:

- di avviare e concludere entro il 31.12.2023 il reclutamento di n.1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato con profilo professionale di Istruttore da assegnare al SETTORE DEMOGRAFICI;
- di avviare e concludere con decorrenza 01.12.2023, ai sensi del combinato disposto dell'art.19, comma 5 e dell'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2023, apposita convenzione con il Comune di Jerago con Orago per l'utilizzazione in scavalco condiviso per 18 ore settimanali e sino al 31.12.2024 di un dipendente con profilo professionale di Istruttore Direttivo, cui conferire l'incarico di direzione dell'Area Socio Assistenziale.
- di avviare e concludere entro il 31.12.2023 per la concreta valorizzazione delle professionalità acquisite negli anni dal personale interno:
 - a) n.1 (uno) procedimento di progressione orizzontale nell'ambito dei dipendenti con inquadramento professionale di Istruttori;
 - b) n.1 (uno) procedimento di progressione verticale in deroga alla disciplina ordinaria per il passaggio dal profilo di Operatore Esperto a quello di Istruttore, per il quale il titolo di studio di accesso è stabilito dalla legge nel diploma di scuola media superiore. L'articolo 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2023, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs 165/2001, ha introdotto la disciplina delle progressioni verticali in deroga, ammettendo, previo espletamento di procedura valutativa le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza. La programmata progressione in deroga, finalizzata *a tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente*, è finanziata unicamente dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della *Legge n. 234 del 30 dicembre 2021* (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. In considerazione di ciò, secondo l'orientamento ARAN CFL 209, utilizzando all'uopo esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "*in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL*", l'Ente non deve preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Il predetto orientamento è chiaro infatti nello stabilire che soltanto nella eventualità in cui le progressioni in deroga sono programmate, utilizzando **anche** (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018)) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, bisognerà in tal caso (e solo in tal caso) necessariamente "garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 - anche considerando l'impatto finanziario della spesa legata all'incarico di EQ di direzione dell'Area Socio Assistenziale a dipendente del Comune di Jerago con Orago da utilizzare per 18 ore settimanali con decorrenza 01.12.2023 con la formula dello scavalco condiviso - risulta rispettato.

L'attuazione del piano di reclutamento per il triennio 2023-2025 (annualità 2023), così rimodulato, si muove all'interno del tetto finanziario definito dalla dotazione organica, convertita in valore finanziario. Invero, l'articolo 6 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. introduce un nuovo concetto di dotazione organica che, superata la rigidità del tradizionale schema capitaro (per teste), si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale

massima sostenibile, imposta come vincolo esterno dalla legge che non può essere valicata dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale. Il Revisore Unico dei Conti, per quanto di competenza, ha espresso l'attestazione ex art.19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002), acclarato al protocollo Comunale al n. 12459 in data 21.11.2023.

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione. A prescindere dalla suddetta previsione normativa, considerato che il presente Piano, anche per effetto dei reiterati differimenti del termine di adozione disposti dal Legislatore, viene approvato nel corrente mese di novembre 2023, si chiarisce che non avrebbe nemmeno senso disciplinare termini e condizione per il monitoraggio delle precedenti sezioni proprio in ragione del fatto che l'annualità corrente volge al termine. Si rinvia pertanto alla stesura del PIAO 2024-2026 la compiuta definizione di siffatta sezione che, comunque, a prescindere dall'assenza di obbligo di legge di predisposizione, risulta comunque funzionale al controllo, anche intermedio, del ciclo annuale di pianificazione e programmazione dell'Ente, nonché utile per l'erogazione degli istituti premianti al personale dipendente.