

# **COMUNE DI ZAMBRONE**

Provincia di Vibo Valentia

## **P.I.A.O.**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

**2023-2025**

(ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO,  
CON MODIFICAZIONI, IN L. 6 AGOSTO 2021, N. 113)

**Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 140 del 27.12.2023**

## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80.

Il PIAO ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

A questo scopo il legislatore ha deciso di riunire in un unico documento il complesso sistema di documenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche. All’interno del PIAO confluiscono gli obiettivi strategici individuati dall’amministrazione, le scelte organizzative messe in campo per ottenerli, le strategie per evitare che fenomeni corruttivi che possano impedire il raggiungimento di tali risultati e la valutazione della performance amministrativa.

Il PIAO si divide nelle seguenti sezioni:

- Scheda Anagrafica dell’ente
- Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione Organizzazione e Capitale umano
- Sezione Monitoraggio

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell’amministrazione

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell’amministrazione:

Comune di	ZAMBRONE
Indirizzo	CORRADO ALVARO
Recapito telefonico	0963 392022
Indirizzo sito internet	www.comune.zambrone.vv.it
e-mail	Comunedizambrone@libero.it
PEC	protocollozambrone@asmepec.it
Codice fiscale/Partita IVA	003313730798
Sindaco	Avv. Corrado Antonio L’Andolina
Numero abitanti	1.881
Superficie	15 KM <sup>2</sup>
Densità per Km <sup>2</sup>	112 ab./ KM <sup>2</sup>

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei cittadini e della comunità di riferimento che viene creato dalla Pubblica Amministrazione.

Il Comune persegue il benessere reale della collettività sviluppando gli obiettivi strategici e operativi indicati all’interno del Documento Unico di Programmazione.

Gli obiettivi strategici sono rappresentati nel DUP a livello di Missione di bilancio e costituiscono le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l’Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell’ambito delle aree di intervento istituzionale dell’Ente locale.

Gli obiettivi operativi, rappresentati a livello di Programma di bilancio, costituiscono gli strumenti per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

I principali obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire sono contenuti all'interno delle linee programmatiche dell'Ente inserite all'interno del Documento Unico di Programmazione 2023-2025.

Il Consiglio Comunale, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione n. 31 del 16/10/2021 il Programma di mandato per il periodo 2021 – 2026, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance.

Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

- Piano di attività per lo sviluppo della comunità.
- Dal Mare alla collina, dalla campagna e dal bosco alla qualità della produzione.
- Il territorio - Turismo e crescita.
- Agricoltura. - Società e commercio.
- Politiche sociali. - Politiche energetiche.
- Politiche sulla questione idrica.
- Politiche sul sistema fognario e depurativo.
- Mantenimento dei servizi sul comprensorio.
- Strumenti di finanziamento comunitario
- Bilancio. - Personale e burocrazia.
- Innovazione nella P.A.
- Ammodernamento e approvazione di nuovi regolamenti.
- Web, gemellaggi, associazioni. - Scuola. - Cultura.

## **2.2 Performance**

Come indicato dall'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione e gli indicatori di performance che misurano il grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta rispetto ai risultati attesi. In questo modo si permette una puntuale programmazione e responsabilizzazione esecutiva.

Con riferimento al "Piano Comunale delle Performance 2023-2025", si identificano 3 aree a cui afferiscono i rispettivi Responsabile di servizio.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

A ciascuna area di riferimento sono stati identificati diversi obiettivi, vi è infine l'obiettivo in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzato a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi indicati nel punto 2.3 del presente documento, che è comune a tutte le Aree.

Area	Responsabile	Obiettivo	attività	tempi	indicatori
Area Amministrativa	Dott. Fabrizio Lo Moro	Gestione SUAP;  Anagrafe e servizio elettorale;  Trasparenza	Predisposizione della documentazione e relativa concessione di autorizzazione; Espletamento pratiche relative al servizio elettorale ed anagrafe Pubblicazione atti di competenza in Amministrazione trasparente	31/12/2023	Tempo di rispetto della normativa per il rilascio delle autorizzazioni. Tempi medio di espletamento delle pratiche.  Produzione atti
Area Finanziaria/ Tributi	Rag. Giuseppe Lo Iacono	Aggiornare la P.C.C.;  Riduzione passività pregresse;  Tempestività documenti contabili;  Recupero morosità  Trasparenza	Regolarizzare la posizione dell'Ente sulla P.C.C. Risoluzione contenziosi con Società di energia elettrica per debiti anni pregressi; Predisposizione atti contabili e relativa comunicazione alle piattaforme ministeriali; Invio a ruolo di IMU, TASI, TARI e Servizio Idrico annualità pregresse. Pubblicazione atti di competenza in Amministrazione trasparente	31/12/2023	Riallineamento dati P:C:C.  Riduzione FGDC  Rispetto dei termini  Produzione atti  Produzione atti
Area Tecnica	Ing. Giuseppe Landro	Adesione a progetti PNRR allineati agli obiettivi comunali;  Manutenzione strade e verde pubblico;  Implementazione del ciclo dei rifiuti;  Illuminazione pubblica e dissesto idrogeologico:  Trasparenza	Candidatura di progetti per captazione finanziamenti. Predisposizione di attività di Manutenzione strade e verde pubblico Miglioramento del servizio di raccolta differenziata Candidatura di progetti per captazione finanziamenti Pubblicazione atti di competenza	31/12/2023	Numero progetti presentati ed approvati.  Numero di attività di manutenzione strade e verde pubblico realizzate. Aumento della raccolta differenziata rispetto al 2022. Numero progetti presentati ed approvati Produzione atti

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### **Premessa**

Questa sottosezione fornisce una rappresentazione della strategia complessiva di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente, quale elemento fondamentale per l'agire amministrativo e il perseguimento del valore pubblico.

La scelta del legislatore di inserire la sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza nella stessa sezione del piano delle performance è volta a garantire un'adeguata integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 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.

### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Quanto segue si rileva dal rapporto annuale sull'economia della Calabria relativo all'anno 2022 effettuato dalla Banca d'Italia, dal quale possono evincersi importanti considerazioni afferenti agli andamenti macroeconomici, alla situazione congiunturale delle imprese, al mercato del lavoro e alle famiglie, al mercato del credito ed alla finanza pubblica decentrata.

Appare utile, in sede di analisi del contesto esterno, ripercorrere il ragionamento rappresentato nella citata relazione.

#### 1.1 - Gli andamenti macroeconomici

Nel 2022 viene segnalata da Banca d'Italia la prosecuzione del trend di recupero dell'economia calabrese dopo la crisi dovuta all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Sulla base dell'indicatore ITER della Banca d'Italia, l'attività economica in Calabria sarebbe cresciuta del 3,0 % rispetto al 2021. Sebbene si possa registrare questa crescita, tuttavia si tratta di un dato inferiore a quello registrato sia nel Mezzogiorno che in Italia e, comunque, ancora insufficiente a consentire il recupero dei livelli pre-pandemia, che sono stati invece superati nelle aree di confronto.

Nel rapporto è rimarcato come il quadro macroeconomico calabrese sia risultato più favorevole nella prima parte dell'anno, risentendo poi della forte incertezza legata alla guerra in Ucraina, della crescita dell'inflazione e del peggioramento delle condizioni di finanziamento.

Il punto critico è dato dal fatto che l'incremento dei costi energetici e delle materie prime, che si è acuito dopo l'invasione russa dell'Ucraina, abbia progressivamente sospinto l'inflazione su livelli elevati nel confronto storico, conseguendone una sensibile riduzione del potere di acquisto delle famiglie, specialmente di quelle meno abbienti (più diffuse in Calabria rispetto al resto del Paese), che destinano una quota maggiore di consumi ad alcuni beni particolarmente interessati dagli aumenti (come elettricità, gas e prodotti alimentari).

Nel contempo, si osserva nella relazione, l'incremento dei prezzi di vendita ha consentito una sostanziale tenuta dei risultati economici delle imprese.

## 1.2 - Le imprese

Scrive Banca d'Italia che "la dinamica del valore aggiunto è stata eterogenea tra settori", specificando, in termini reali, che l'andamento è stato migliore nei servizi, che hanno beneficiato del recupero nel comparto turistico e della ripresa dei consumi dopo l'emergenza pandemica, e nelle costruzioni.

L'attività ha ristagnato nell'industria in senso stretto, che ha maggiormente risentito della crisi energetica; è risultata in calo nel settore agricolo, che sconta ancora l'elevato sbilanciamento del comparto verso alcune produzioni tradizionali. Nel complesso, gli investimenti sono cresciuti soprattutto tra quelli mirati a migliorare l'efficienza energetica o incrementare l'utilizzo e la produzione di energia rinnovabile, che potrebbero ulteriormente rafforzare la transizione già in atto verso tali fonti di energia.

Nonostante il forte incremento dei costi di produzione, la redditività delle imprese è stata sostenuta dal contemporaneo aumento dei prezzi di vendita e dalla modesta dinamica del costo del lavoro.

La mortalità di impresa, sebbene in risalita, è rimasta inferiore a quella che si osservava prima della crisi Covid-19.

La solvibilità delle aziende indebitate con il sistema bancario non ha mostrato ripercussioni significative; la liquidità permane su livelli storicamente elevati, raggiunti grazie anche all'ampio ricorso delle imprese nel biennio 2020-21 alle misure pubbliche di sostegno introdotte durante la pandemia.

## 1.3 - Il mercato del lavoro e le famiglie

Nel mercato del lavoro calabrese è proseguita la ripresa post-pandemica; in particolare, nel 2022 il recupero dell'occupazione si è esteso anche alla componente del lavoro autonomo.

L'andamento congiunturale ha favorito principalmente il settore dei servizi e quello delle costruzioni; quest'ultimo, in prospettiva, potrebbe essere ulteriormente rafforzato dall'attuazione delle opere previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il miglioramento osservato nell'ultimo biennio nei tassi di occupazione e disoccupazione è dovuto tuttavia, secondo l'analisi di Banca d'Italia, anche alla contrazione della popolazione attiva, che riflette sia il mancato recupero nei tassi di partecipazione osservati prima della pandemia, sia soprattutto il calo demografico in atto.

Ciò rafforza dunque l'importanza di realizzare pienamente gli interventi di politica attiva previsti pure nel PNRR, volti a favorire una maggiore e migliore partecipazione al mercato del lavoro.

Il reddito disponibile delle famiglie calabresi nel 2022 ha tratto vantaggio dai miglioramenti nei livelli occupazionali, ma il potere d'acquisto si è ridotto a causa della concomitante forte crescita dei prezzi, che ha anche frenato la ripresa dei consumi.

L'aumento della spesa per l'acquisto di beni e servizi si è accompagnato a un incremento dei prestiti bancari. Le transazioni sul mercato immobiliare hanno mantenuto una crescita significativa, spinta ancora dalla ricomposizione della domanda verso abitazioni dotate di spazi esterni e situate al di fuori dei centri urbani.

#### 1.4 - La demografia

Dopo il forte rimbalzo post-pandemico, nel 2022 il tasso di natalità netto (saldo fra iscrizioni e cessazioni in rapporto alle imprese attive) in Calabria è sceso allo 0,8 per cento (dall'1,9 del 2021); una flessione dell'indicatore si è registrata anche nella media del Paese. L'andamento ha riflesso sia la diminuzione del tasso di natalità, sia la crescita di quello di mortalità. Entrambi rimangono comunque su livelli più contenuti nel confronto con il periodo pre-pandemico.

#### 1.5 - Il mercato del credito

Nel 2022 l'espansione del credito bancario è rimasta sostenuta per le famiglie consumatrici, mentre ha perso di intensità per le imprese, riflettendo soprattutto la riduzione della domanda di credito nella seconda parte dell'anno. Vi potrebbe aver inciso il peggioramento delle condizioni di finanziamento: i tassi di interesse sono infatti progressivamente saliti, a seguito dei provvedimenti di politica monetaria messi in atto per il contrasto all'inflazione.

La rischiosità del credito è risultata comunque ancora bassa, nonostante l'uscita dal periodo di preammortamento di gran parte dei prestiti assistiti dalle garanzie pubbliche introdotte dal Governo durante la pandemia.

La vulnerabilità finanziaria di imprese e famiglie è attenuata dalla significativa ricomposizione dei debiti verso la componente a tasso fisso realizzata negli ultimi anni. È proseguito il rallentamento dei depositi bancari delle famiglie e delle imprese; il valore di mercato dei titoli detenuti presso il sistema bancario si è ridotto, anche per effetto del calo dei prezzi delle attività finanziarie.

#### 1.6 - La finanza pubblica decentrata

Nel 2022 la spesa degli enti territoriali calabresi è aumentata. Nell'ambito della parte corrente, vi hanno inciso i rincari di utenze e canoni e l'incremento della spesa per l'adeguamento stipendiale del comparto sanitario e degli enti locali, a fronte di una dinamica contenuta delle nuove assunzioni. Anche la spesa in conto capitale ha proseguito l'andamento crescente già rilevato dal 2020; in prospettiva, potrebbe trarre un ulteriore forte impulso dall'attuazione del PNRR. Il pieno impiego di tali fondi potrebbe innalzare gli investimenti pubblici su livelli nettamente più elevati di quelli raggiunti nel recente passato, senza gravare sugli equilibri di bilancio degli enti locali calabresi, che rimangono peggiori della media del Paese.

Tale condizione deriva in parte dalle loro minori entrate tributarie, legate sia alla modesta base imponibile locale sia alla ridotta capacità di riscossione dei tributi.

## 1.7 - Le risorse del PNRR a livello regionale

Analizzando l'esito dei bandi e i decreti per l'attribuzione delle risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR (PNC), alla data del 22 maggio risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici<sup>3</sup> circa 5 miliardi (4,4 nell'ambito del PNRR e 0,6 sul versante del PNC) per interventi da realizzare in Calabria, il 4,4 per cento del totale nazionale (tav. a6.4).

I fondi finora assegnati, in rapporto alla popolazione, sono superiori alla media nazionale: 2.265 euro pro capite contro 1.911. Le differenze tra regioni risentono sia della natura dei progetti strategici di ciascuna realtà territoriale (ad esempio l'ammmodernamento di alcune tratte della rete ferroviaria), sia della cosiddetta clausola del 40 per cento, che prevede una riserva di fondi allocabili territorialmente da destinare alle regioni del Mezzogiorno.

La coesione sociale e territoriale rappresenta infatti uno dei pilastri fondamentali su cui poggia la programmazione dell'intero PNRR, le cui assegnazioni si affiancheranno a quelle tradizionalmente attribuite ai programmi cofinanziati dai Fondi strutturali europei.

Con riferimento ai diversi obiettivi in cui si articolano le attuali assegnazioni del PNRR, in Calabria sono particolarmente rilevanti le risorse dedicate agli interventi per la transizione ecologica (missione 2) e quella digitale (missione 1), che assorbono circa il 40 per cento del totale. Nel confronto con la media nazionale, la missione 1 mostra una quota maggiore di assegnazioni (18,8 per cento in Calabria, contro il 10,6 per cento in Italia), mentre risulta inferiore la quota relativa alle infrastrutture per la mobilità (missione 3), pari in Calabria al 13,7 per cento (21,7 per cento in Italia). I progetti più significativi sul piano finanziario a livello regionale sono quelli relativi al miglioramento delle infrastrutture di telecomunicazioni, al potenziamento della rete ferroviaria, al rafforzamento dell'offerta di servizi di istruzione, con particolare riferimento agli asili nido, e alla riqualificazione dei centri urbani (Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare, PinQua).

Le Amministrazioni locali, e in particolar modo i Comuni, sono chiamati a svolgere un ruolo centrale nell'attuazione degli interventi finanziati dai Piani, il cui successo dipenderà dalla capacità di svolgere in tempi relativamente brevi tutte le fasi necessarie all'effettivo impiego delle risorse, dalla progettazione alla effettiva realizzazione.

## 1.8 - Il contesto normativo nazionale

Le linee di interventi del PNRR sono accompagnate da una strategia di riforme che vogliono potenziare equità, efficienza e competitività del Paese.

Le riforme sono parte integrante del Piano perché fondamentali per l'attuazione degli interventi.

Sono previste tre tipologie di riforme: riforme orizzontali, riforme abilitanti e riforme settoriali.

Le riforme orizzontali sono trasversali a tutte le Missioni del Piano, migliorano l'equità, l'efficienza, la competitività e il clima economico del Paese.

Esempi di riforme orizzontali, attualmente in itinere, sono:

### A. Riforma della Giustizia

I tempi dei processi giudiziari italiani sono spesso lunghi e la loro durata offusca il reale valore della giustizia. Una giustizia rapida e di qualità stimola la concorrenza:



esiste infatti una correlazione tra giustizia ed economia. Il rilancio dell'economia del Paese dunque è legato all'approvazione di riforme e investimenti efficaci. Per questo, l'obiettivo di tutte le riforme di questo settore è la riduzione del tempo di celebrazione dei processi.

#### B. Pubblica Amministrazione

Il ricambio generazionale della PA nell'ultimo decennio è stato lento e parziale. Oltre a questo, la PA deve gestire un insieme di norme e procedure articolate e complesse che si sono stratificate in modo conflittuale e che inficiano negativamente sulla crescita degli investimenti pubblici e privati. La riforma vuole semplificare le procedure di carattere organizzativo per fornire beni e servizi pubblici adeguati alle esigenze di cittadini e imprese.

Le riforme abilitanti sono interventi funzionali a garantire l'attuazione del Piano e a migliorare la competitività.

#### C. Promozione della concorrenza

La tutela e la promozione della concorrenza sono principi cardine dell'Unione Europea, essenziali per favorire l'efficienza e la crescita economica degli Stati membri.

#### D. Semplificazione e razionalizzazione della legislazione

La semplificazione della legislazione è un intervento riformatore trasversale a tutte e Missioni del PNRR che agisce sull'eccesso di leggi e sulla loro scarsa chiarezza, semplificando la normativa e digitalizzando la PA.

#### E. Semplificazione e razionalizzazione delle normative in materia ambientale

È necessaria una profonda semplificazione delle norme per i procedimenti in materia ambientale e delle disposizioni per la valutazione di impatto ambientale ("VIA"). Le norme attuali prevedono procedure lunghe e ostacolano la realizzazione degli interventi, a cui spesso si aggiunge la complicazione normativa e procedurale dei contratti di appalto pubblico. La VIA è indispensabile per la realizzazione delle opere pubbliche e per gli investimenti privati.

#### F. Semplificazione in materia di contratti pubblici

La semplificazione delle norme in materia di appalti pubblici e concessioni è fondamentale per una realizzazione efficiente delle infrastrutture e per il rilancio dell'attività edilizia, aspetti essenziali per la ripresa post pandemica. Tale semplificazione deve avere come oggetto non solo la fase di affidamento, ma anche quelle di pianificazione, programmazione e progettazione.

#### G. Miglioramento dell'efficacia e della qualità della regolazione

Vengono introdotte varie misure per migliorare l'efficacia e la qualità della regolazione, tra cui: programmazione delle iniziative normative del Governo per una adeguata istruttoria degli interventi; analisi e verifica dell'impatto della regolazione; maggiore chiarezza e accessibilità alla normazione; valutazione delle iniziative di sperimentazione normativa e monitoraggio dei procedimenti di adozione da parte del Governo dei provvedimenti attuativi.

#### H. Federalismo fiscale

Il percorso di attuazione del federalismo fiscale è graduale sia nell'ammontare delle risorse che nel processo di definizione dei fabbisogni e degli obiettivi. Per quanto riguarda i comuni, il processo è già in corso dal 2015 per la distribuzione del fondo di solidarietà comunale. Analogamente, la distribuzione delle risorse per le province e le

città metropolitane avverrà sulla base dei criteri dei fabbisogni standard e della capacità fiscale.

#### I. Riduzione del tax gap

L'obiettivo della riforma è sfruttare le nuove tecnologie e gli strumenti di analisi dei dati per effettuare i controlli mirati sui contribuenti e ridurre il tax gap. Inoltre, la riforma prevede anche di rafforzare le strutture esistenti e crearne di nuove per rendere effettive le proposte di revisione della spesa, implementare il "bilancio di genere" e potenziare gli elementi del bilancio pubblico che influenzano le politiche ambientali.

Le riforme settoriali accompagnano gli investimenti delle singole Missioni, sono innovazioni normative per introdurre regimi regolatori e procedurali più efficienti nei rispettivi ambiti.

Esemplificativamente, riportiamo "cloud first" e interoperabilità

La semplificazione del contesto normativo e in particolare del domicilio individuali, che sarà rivisto e integrato con l'anagrafe nazionale. Sarà così possibile, tra cittadini e PA, inviare corrispondenze digitali certe e sicure per l'invio di documenti e email dal valore legale grazie alla posta elettronica certificata. Saranno, inoltre, riviste le regole per semplificare le procedure di scambio dei dati tra le amministrazioni, nell'ottica di piena interoperabilità tra tutte le PPAA.

#### **Analisi Contesto interno**

L'analisi del contesto interno mira ad indagare il rischio di fenomeni corruttivi sulla base dell'organizzazione dell'Ente e dei processi che ne fondano la sua gestione operativa. L'Amministrazione del Comune è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

Le cariche ed i ruoli principali dell'Amministrazione Comunale risultano così ricoperti:

<b>Carica</b>	<b>Nome Cognome</b>
Sindaco	Corrado Antonio L'Andolina
Vicesindaco/Consigliere Comunale	Grillo Nicola
Assessore/ Consigliere Comunale	Carrozzo Vincenzina Rosa
Consigliere Comunale	Ferraro Carlo
Presidente del Consiglio	Giannini Salvatore Marcello
Consigliere Comunale	Grillo Romana
Consigliere Comunale	Grillo Salvatore
Consigliere Comunale	Iannello Marianna
Consigliere Comunale	Cotroneo Fabio
Consigliere Comunale	Epifanio Maria Carmela
Consigliere Comunale	Conca Amelia

Per quanto riguarda la struttura organizzativa, si articola attualmente come segue:

Carica	Settore	Nome e Cognome del Responsabile
Segretario Generale	AMMINISTRATIVO	DOTT. FABRIZIO LO MORO
Incarico P.O. – Servizio	FINANZIARIO E TRIBUTI	RAG. GIUSEPPE LO IACONO
Incarico P.O. – Servizio	TECNICO	ING. GIUSEPPE LANDRO

Prima di passare alla sezione di mappatura dei processi sensibili, è opportuno integrare l'analisi del contesto interno con la verifica di episodi sintomatici di un maggiore rischio di scorretta gestione amministrativa sintetizzati nella seguente tabella:

TIPOLOGIA	NUMERO
Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0
Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	0
Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	0
Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti comunali	0
<b>ALTRE TIPOLOGIE</b>	
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori	0
Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing	0

### ***Mappatura dei processi sensibili***

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'ente, nelle attività che li compongono e nelle interazioni con gli altri processi. Lo scopo è quello di esaminare gradualmente l'intera attività amministrativa per identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, valutare la reale consistenza dei rischi e trattarli in modo adeguato.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che, ai fini dell'analisi del rischio, ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo. In particolare, il processo è un concetto organizzativo:

- più flessibile, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema. Si può, quindi, definire l'analiticità della mappatura di un processo a seconda dello scopo, delle risorse e delle competenze di cui l'organizzazione dispone;
- più gestibile, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo. Questo aspetto rappresenta un notevole vantaggio soprattutto per le amministrazioni che devono gestire una elevata quantità di procedimenti amministrativi;

- più completo, in quanto se, da un lato, non tutta l'attività amministrativa è procedimentalizzata, dall'altro, i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione;
- più concreto, in quanto descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività e non "come dovrebbe essere fatta per norma".

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione, descrizione e rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nell'elaborazione di un elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione. I processi fanno riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo da quelli ritenuti aprioristicamente a rischio.

In particolare, nell'allegato "A", viene riportato l'elenco completo dei processi nei quali può essere scomposta l'attività dell'ente, raggruppati secondo le aree di rischio individuate dall'ANAC per gli enti locali (allegato 1 al PNA 2019) e così riepilogate:

1. Acquisizione e gestione del personale;
2. Affari legali e contenzioso;
3. Contratti pubblici
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. Gestione dei rifiuti;
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. Governo del territorio;
8. Incarichi e nomine
9. Pianificazione urbanistica;
10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto diretto e immediato;
11. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto diretto e immediato

Dopo aver identificato i processi è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione. Secondo gli indirizzi espressi dal PNA, si è proceduto attraverso la suddivisione dei processi in:

- Input (elementi in ingresso che innescano il processo)
- Attività (sequenza di attività che consentono di trasformare gli input in output)
- Output (risultati attesi del processo)
- Fasi in cui si sviluppa
- Responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;

### ***Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi***

Svolta la suddivisione dei processi con cui opera l'ente occorre passare alla fase di valutazione del rischio, ovvero, alla macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La prima fase della valutazione del rischio consiste, pertanto, nell'identificazione. L'obiettivo è quello di individuare quei comportamenti o fatti nei quali si può originare il fenomeno corruttivo.

Così come per compiere una mappatura dei processi, anche nell'ambito dell'identificazione dei rischi è essenziale il massimo coinvolgimento della struttura organizzativa.

Analizzando i processi mappati dal punto di vista del rischio corruttivo si è proceduto in primo luogo alla catalogazione dei rischi dell'allegato A che contiene il catalogo dei principali rischi individuati in relazione a ciascun processo.

Effettuata l'identificazione degli eventi rischiosi, occorre procedere all'analisi degli stessi, al duplice scopo di pervenire, attraverso la valutazione dei cc.dd fattori abilitanti della corruzione ad una comprensione più approfondita dei rischi nei quali si incorre nello svolgimento dell'attività amministrativa, e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori abilitanti sono gli elementi che favoriscono il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, individuati dall'ANAC negli elementi sotto riportati:

- a) Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) Mancanza di trasparenza;
- c) Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) Scarsa responsabilizzazione interna;
- f) Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

L'analisi del livello di esposizione deve avvenire rispettando un criterio generale di "prudenza" al fine di evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare le adeguate misure di prevenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) Scegliere l'approccio valutativo,
- b) Individuare i criteri di valutazione,
- c) Rilevare i dati e le informazioni,
- d) Formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

### **Scegliere l'approccio valutativo**

L'approccio da utilizzare nell'ambito dei processi di risk management può essere di tipo qualitativo, quantitativo o misto. Nel caso della valutazione del rischio corruttivo, come suggerito dall'ANAC, non si dispone ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, è opportuno adottare un approccio di tipo prevalentemente qualitativo che dia opportuno spazio alla motivazione della valutazione e assicuri la massima trasparenza.

### **Individuare i criteri di valutazione**

Coerentemente all'approccio qualitativo, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo.

Di seguito gli indicatori di rischi utilizzati per la stima del livello di rischio:

- Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

### **Rilevare i dati e le informazioni**

Sebbene sia opportuno scegliere un approccio qualitativo alla valutazione del rischio, è fondamentale supportare il processo di misurazione del rischio con l'esame di dati statistici che consentano una stima meno autoreferenziale e più accurata.

In particolare, l'ANAC suggerisce di utilizzare:

1. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti: i reati contro la PA; il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.); i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
2. Le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di customer satisfaction che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
3. Ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

### **Misurazione del livello di esposizione del rischio e formulazione di un giudizio sintetico**

Una volta mappati i processi e raccolti i dati, si procede alla misurazione del livello di esposizione del rischio di ciascun processo, utilizzando una scala di misura ordinale (alto, medio, basso, nullo).

In particolare nell'allegato B "Analisi dei rischi" si è proceduto ad una valutazione ordinale di ciascun criterio individuato (livello di interesse "esterno", discrezionalità del decisore interno alla PA, manifestazione di eventi corruttivi in passato, trasparenza del processo decisionale, livello di collaborazione del responsabile, grado di attuazione delle misure di trattamento).

Una volta valutato ciascun criterio, si procede a formulare una valutazione complessiva del rischio di ciascun processo (anche in questo caso secondo una scala ordinale – nullo, basso, medio, alto) e all'elaborazione della motivazione connessa a tale valutazione.

Il processo di valutazione del rischio si conclude con la fase della ponderazione che ha l'obiettivo di agevolare i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e secondo quali priorità.

Come suggerito dall'Anac, nella fase di ponderazione si stabiliscono:

1. le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio,
2. le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione ed il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Si è ritenuto pertanto di dare maggiore priorità ai rischi classificati come alti e poi a seguire quelli medi ed infine a quelli bassi.

### **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**

La prima fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Come suggerito dal PNA, le principali misure generali e specifiche da adottare in primo luogo nei confronti dei rischi ritenuti prioritari sono le seguenti:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- regolamentazione
- semplificazione
- formazione
- sensibilizzazione e partecipazione
- rotazione (ove attuabile)
- segnalazione e protezione
- disciplina del conflitto di interessi
- regolazione dei rapporti con "i rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai requisiti indicati dall'ANAC:

1. Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione. Al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, si rappresenta che, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti (sul rischio e/o sul processo in esame) per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti. Solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni al fine di modificare/integrare le misure/i controlli esistenti.
2. Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio. L'identificazione della misura di prevenzione deve essere considerata come una conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso. Se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante di un evento rischioso in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo). Al contrario, se l'analisi del rischio avesse evidenziato, per lo stesso processo, come fattore abilitante per l'evento rischioso il fatto che un determinato incarico è ricoperto per un tempo eccessivo dal medesimo soggetto, la rotazione sarebbe una misura certamente più efficace rispetto all'attivazione di un nuovo controllo.
3. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure. L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni. D'altra parte, la sostenibilità organizzativa non può rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia organizzativa rispetto al rischio di corruzione. Pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni: a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace; b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.
4. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'amministrazione.

Nell'ambito dell'Allegato C sono state individuate le misure generali e specifiche per ciascun processo mappato con particolare attenzione a cui è stato assegnato un rischio alto.

#### ***Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure***

Nell'ambito dell'Allegato C sono stati inoltre definiti per ciascuna misura il responsabile dell'attuazione, gli indicatori di monitoraggio e le domande di verifica.

#### ***Programmazione e attuazione della trasparenza***

La trasparenza amministrativa non solo consente al cittadino di conoscere l'operato dell'ente, ma è anche uno strumento fondamentale di prevenzione della corruzione. Nell'allegato "D", sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza, con la scissione tra il responsabile dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati e la struttura responsabile della pubblicazione.

## **Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano**

### **Premessa**

In questa sezione, si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- Organigramma;
- Livelli di responsabilità organizzativa;
- Ampiezza delle unità organizzative;
- Piano azioni positive

## Organigramma



## Piano delle azioni positive

Nel documento si inserisce il programma di azioni positive a valenza triennale finalizzato alla promozione delle pari opportunità e al rafforzamento del benessere organizzativo. Il contenuto di questa sezione richiama il Piano di Azioni positive approvato con delibera di giunta comunale n. 55 del 21/09/2023.

L'Ente, nel rispetto della normativa vigente, intende promuovere la complessiva strategia delle azioni positive al fine di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Attraverso lo strumento di pianificazione, il Comune intende perseguire nell'arco del triennio di pianificazione 5 obiettivi:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale;

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.



<p>Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni</p>	<p>Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori; determinate ad esempio da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressioni o molestie sessuali casi di mobbing</li> <li>• Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta</li> </ul> <p>Il Comune si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.</p>
<p>Obiettivo 2 : Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro</p>	<p>Il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;</li> <li>• a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;</li> <li>• nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> <li>• ad assicurare nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</li> </ul> <p>Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.</p> <p>Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori.</p>
<p>Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità</p>	<p>Vedi riquadri sottostanti</p>
<p>Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);</p>	<p>Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.</p> <p>Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi.</p> <p>Per quanto riguarda le ferie, dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie</p>

	<p>esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.</p> <p>L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.</p> <p>Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune non emergono necessità particolari e, nei limiti consentiti dal contratto collettivo di lavoro, esistono alcune lavoratrici che ne fruiscono.</p> <p>In particolare, l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D.Lgs 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, garantendo l'utilizzo del congedi parentali anche da parte degli uomini.</p> <p>In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.</p>
<p>Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale</p>	<p>Il Comune si Impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate di seguito.</p> <p>Il Comune si impegna a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiranno penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.</p>

## Lavoro Agile

L'ente intende realizzare un regolamento ad hoc per la gestione del lavoro agile, previa informazione e confronto con le OO.SS. e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con il lavoro agile, il Comune di Zambrone persegue i seguenti obiettivi generali:

- diffondere modalità di lavoro e stili orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e al conseguimento dei risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance dell'Ente, organizzativa e individuale;
- migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per l'adozione della modalità di lavoro agile, l'Ente intende consentire l'esecuzione del lavoro e garantire altresì la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

L'effettivo miglioramento delle performance, che costituisce uno degli obiettivi principali della modalità di lavoro agile, deve essere oggetto di verifica attraverso appositi report mensili.

## **Formazione**

La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

### Obiettivo

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

### Finalità strategiche

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente.

### Azioni

Il Comune promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione.

Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri responsabili e/o al Segretario generale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari anche attraverso affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente.

Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

## **Sviluppo carriera e professionalità**

### Obiettivo

Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

### Finalità strategiche

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

### Azioni

- Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

## Piano triennale del fabbisogno del personale

Di seguito il piano occupazionale per il triennio 2023-2025 diviso per ciascun anno:

<b>ANNO 2023</b>
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 1 Funzionario E.Q. ex D1 “ Istruttore Direttivo Tecnico” a tempo indeterminato part-time al 50%, mediante concorso pubblico.</li><li>• Assunzione di n. 1 Istruttore ex Cat. C1 “ Istruttore Amministrativo” a tempo indeterminato part-time al 50%, mediante scorrimento propria graduatoria.</li><li>• Assunzione di n. 1 operatore esperto, ex Cat. B, con le modalità dell'art. 16 della legge N. 56/1987, del D. LGS. N. 165/2001, ART. 35, comma 1, lettera b e dei decreti dirigenziali nn. 1094 del 28/02/2018 e 7086 del 29/06/2022 a tempo indeterminato part-time (18 ore settimanali).</li></ul>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 6 unità Agente Polizia Municipale ex Cat. C1- part-time al 66,67% di cui due unità per mesi due e quattro unità per mesi tre.</li></ul>

<b>ANNO 2024</b>
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 1 operatore ex Cat. A – Servizio Tecnico - a tempo indeterminato part-time (18 ore settimanali), mediante concorso pubblico o mediante utilizzo graduatorie di altri Enti.</li></ul>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 6 unità Agente Polizia Municipale ex Cat. C1- part-time al 66,67% di cui due unità per mesi due e quattro unità per mesi tre.</li></ul>

<b>ANNO 2025</b>
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico— ex Cat. C1 — a tempo indeterminato - part-time al 50% mediante concorso pubblico o mediante utilizzo graduatorie di altri Enti Nessuna assunzione</li></ul>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzione di n. 6 unità Agente Polizia Municipale ex Cat. C1- part-time al 66,67% di cui due unità per mesi due e quattro unità per mesi tre.</li></ul>

#### Sezione 4: Monitoraggio

Per l'effettiva creazione di valore pubblico è indispensabile il monitoraggio dell'azione dell'Ente. Attraverso la raccolta di informazioni in modo continuo e sistematico è possibile verificare l'andamento dei progetti e dei piani attraverso i quali il Comune si propone di raggiungere gli obiettivi strategici.

In particolare, il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene attraverso una rendicontazione periodica degli obiettivi del DUP e del PIAO, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

In particolare, sono previste le seguenti modalità di monitoraggio:

<b>Sezione/Sottosezione PIAO</b>	<b>Modalità Monitoraggio</b>	<b>Scadenza</b>
Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Annuale
Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Periodico
	Relazione annuale sulla performance	30 giugno
Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Semestrale
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte del NIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Di norma primo semestre dell'anno
Struttura organizzativa Organizzazione del lavoro agile Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte del NIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance.	A partire dal 2024