



Comune di Solaro

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PREMESSA

Il principio che ispira la predisposizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa. Volontà del legislatore infatti è quella di creare un piano unico di governance per l'Ente al fine di evitare il rischio di duplicazione degli adempimenti, in una logica di riduzione degli oneri, e ottimizzazione dello svolgimento delle attività.

Semplificazione ed orientamento al Valore Pubblico sostenute da salute professionale ed organizzativa dell'Ente, sono pertanto le fondamenta che reggono l'intero Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a

regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 09-02-2023 e il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 20-01-2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Contenuto del PIAO

Lo schema tipo del PIAO è strutturato come segue:

- Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione;
- Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3 – Organizzazione, capitale umano.

- La sezione 1 riporta i dati identificativi dell'Amministrazione.
- La sezione 2 si compone di tre sottosezioni:
 - Valore pubblico;
 - Performance;
 - Rischi corruttivi e trasparenza.

Valore pubblico	Inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese. Illustra le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico con un orizzonte temporale di medio/lungo periodo (3/5 anni) – fa riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica già illustrata nel DUP.
Performance	Inteso come rappresentazione degli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa ed individuale che l'Amministrazione si dà per realizzare il Valore Pubblico. Illustra gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati alla generazione di valore pubblico, con un orizzonte temporale di breve/medio periodo (1/3 anni).
Rischi corruttivi e trasparenza	Inteso come raffigurazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza messe in atto dell'Amministrazione ai fini di scongiurare la "Maladministration". Illustra le misure messe in campo a protezione del Valore Pubblico e finalizzate a tutelare il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione.

La sezione 3 si compone di tre sottosezioni:

- Struttura organizzativa;
- Organizzazione del lavoro agile;
- Piano triennale del fabbisogno di personale;

Struttura organizzativa	Inteso come rappresentazione degli obiettivi di stato di salute organizzativa, di genere, etica e digitale delle risorse dell'Ente. Presenta il modello organizzativo scelto dall'Ente per la realizzazione degli obiettivi performanti e strategici dell'Amministrazione.
-------------------------	---

Organizzazione del lavoro agile	Stato di attuazione del lavoro agile da adottare o in attuazione, e comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa.
Piano triennale del fabbisogno del personale	<p>Illustra la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione in relazione alla creazione di valore pubblico.</p> <p>Sono illustrate le strategie di implementazione e potenziamento delle competenze del personale dell'Ente e loro valorizzazione</p>

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Solaro

Indirizzo: Via Mazzini, 60 - 20033 Solaro (MI)

Codice fiscale/Partita IVA: 00717060966

Rappresentante legale: Nilde Moretti

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 48

Telefono: 02 9698 4001

Sito internet: www.comune.solaro.mi.it

PEC: comune.solaro@pec.regione.lombardia.it

Analisi del contesto esterno

Il fattore demografico

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Anche in questo qualche considerazione di carattere generale di analisi demografica è utile per inquadrare la situazione locale: l'Italia è in fase di declino demografico. A dichiararlo è l'Istat nel Report sul bilancio demografico diffuso nel 2019, che afferma che la popolazione italiana è scesa a 55 milioni 104 mila: 235 mila in meno rispetto all'anno precedente (-0,4%). Dal 2014 al 2018, la popolazione è diminuita di 677mila persone.

A causare il declino sono in particolare due fattori: la diminuzione delle nascite, al minimo storico dall'Unità d'Italia, e l'aumento degli espatri: le persone che hanno lasciato il Paese nel 2018 sono infatti quasi 157mila, con un aumento di 2mila unità rispetto all'anno precedente. Il crollo delle nascite è in atto dal 2008 e, già a partire dal 2015, ha portato il numero dei neonati sotto il mezzo milione.

Nel 2018 i neonati iscritti all'anagrafe sono stati 439.747, con un calo di oltre 18mila unità dal 2017 al 2018, pari al 4%. Il calo si registra in tutte le zone italiane ma è più accentuato al Centro (-5,1% rispetto all'anno precedente). Secondo l'Istat, la diminuzione delle nascite nel nostro Paese si deve principalmente a fattori strutturali: si registra una progressiva riduzione delle potenziali madri dovuta, da un lato, all'uscita dall'età riproduttiva delle generazioni molto numerose nate all'epoca del baby-boom, dall'altro, all'ingresso di contingenti meno numerosi a causa della prolungata diminuzione delle nascite osservata a partire dalla metà degli anni Settanta.

L'emergenza Covid ha rappresentato la più grande crisi sanitaria degli ultimi anni. Mai, dal secondo dopoguerra, era accaduto ritrovarsi con alcune aree del paese a subire un aumento di oltre il 50% dei decessi giornalieri. Secondo i dati Istat In Lombardia la media negli anni 2015/2019 dei decessi rilevatisi nel periodo 20 febbraio/31 marzo è stata pari a 287 decessi al giorno. Nel medesimo periodo dell'anno 2020 la media dei decessi giornalieri è salita a 699 e, di questi, 214 riferiti a decessi COVID, pari al 30,7% dei decessi totali. Nel periodo analizzato l'infezione da Coronavirus ha agito soprattutto in persone molto anziane o, comunque, con stato di salute parecchio compromessa, anticipando in buona parte decessi che sarebbero avvenuti poco più avanti. Quindi è del tutto risultato verosimile che, al picco di questi mesi è poi seguito nel resto dell'anno un aumento minore rispetto alla media. Tali considerazioni hanno in ogni caso il valore di congetture tutt'altro che certe, considerando che non sapremo come si evolveranno i contagi durante le stagioni autunnale e invernale.

Deve continuare, quindi, l'attenzione finora prestata al fenomeno, anche ai fini dell'organizzazione del lavoro nell'ente locale e nell'accoglienza del pubblico. Per quanto riguarda la nostra realtà territoriale, nel medesimo periodo considerato, la media dei decessi per gli anni 2015/2019 è pari a 12 unità, mentre per l'anno 2020 i decessi sono risultati 25, quindi in pratica il doppio. Secondo i dati trasmessi dal Sistema Sanitario, i decessi totali (a tutt'oggi) per coronavirus nel nostro Comune sono pari a 11.

Popolazione residente a fine 2020 (art.156 D.Lvo 267/2000)			n.	14.032
	di cui:	maschi	n.	6.952

		femmine	n.	7.080
--	--	---------	----	-------

Condizione socio economica delle famiglie

Il territorio del Comune di Solaro, può essere conosciuto e compreso nelle sue dimensioni sociale-economica e demografica, soprattutto per differenza, ed in relazione alle caratteristiche di altri Comuni con i quali condivide progettualità e servizi nell'ambito sociale e sanitario.

Si prenderanno quindi a riferimento per evidenziare le eventuali peculiarità dati di altri Comuni dell'Ambito di Garbagnate Milanese tratti da Demo ISTAT e aggiornati al 01.01.2020 (qualora non diversamente indicato).

In relazione alla densità abitativa Solaro ha un indice di 2111 ab/Kmq, il più basso, e ben inferiore alla media nell'Ambito Territoriale che si attesta a 2960 ab/Kmq.

In merito alle variazioni % della popolazione nel triennio 2018/2020, si registra un -0,4 % nel periodo; il Comune di Solaro, è in controtendenza rispetto alle percentuali di crescita della Lombardia (+0,4%) e della Provincia di Milano (+1%), ed in linea con la diminuzione della popolazione italiana (-0,4%).

Per quanto riguarda l'incidenza della popolazione per classi di età, si segnala la specificità solarese nella fascia 0-17: è il 18% della popolazione residente, superiore alla percentuale media dei comuni d'Ambito che è del 16%; e negli over 80 anni una percentuale, il 5% della popolazione residente inferiore alla media d'Ambito che si attesta sul 7%.

In merito alle variazioni per fasce d'età della popolazione rispetto al triennio successivo si confermano quanto ci si poteva aspettare: un aumento della popolazione anziana (circa il 10%) e un decremento della popolazione 0-17 anni (-1%).

Per quanto riguarda il numero delle famiglie presenti a Solaro sono 5882 con una media di membri pari a 2,40, superiore alla media d'Ambito che è di 2,31.

In merito alla % nella popolazione straniera della fascia 0-17, questa, a Solaro, si attesta sul 30% superiore alla media dei Comuni dell'Ambito pari al 25%. In relazione alla % di stranieri sulla popolazione complessiva, questo, pari al 9%, è inferiore al dato della Provincia di Milano, il 15% e, della Lombardia, pari al 12%. È invece in linea con il dato nazionale, anch'esso pari al 9%.

L'analisi del trend di crescita della popolazione straniera nel triennio 2018-2020 si attesta allo 0%, ben al di sotto delle percentuali di crescita della provincia di Milano pari al 6%, della Lombardia, pari al 5% e dell'Italia pari al 3%. In relazione alle tre nazionalità più presenti si segnala per Solaro, la presenza della popolazione pakistana, marocchina e rumena.

Posto che l'indice di vecchiaia descrive il peso della popolazione anziana (over 65) in un determinato territorio e sostanzialmente stima il grado di invecchiamento di una popolazione, ed esso si definisce come il rapporto di coesistenza tra la popolazione anziana e la popolazione più giovane tra gli 0-14 anni, e posto che con valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza di soggetti anziani rispetto ai giovanissimi. Solaro con 136 è ben al di sotto dell'indice medio di Ambito (pari a 169,7) e quello di città

metropolitana, (pari a 169,9).

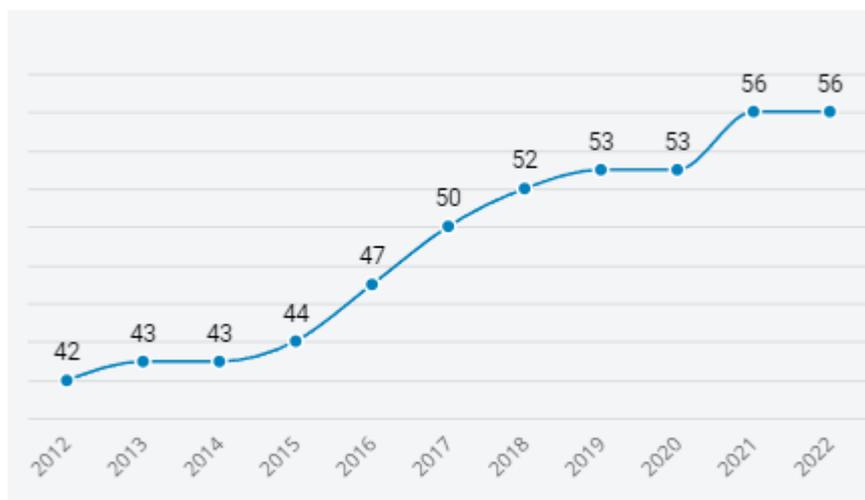
L'indice di dipendenza strutturale rappresenta invece il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 e over 65) su quella attiva (15-64): tra i comuni dell'Ambito, Solaro con il 51,6 è sotto la media (56,5); Con l'indice di ricambio della popolazione attiva che rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100, l'indice di Solaro è pari a 114,4 ben inferiore alla media dei Comuni di Ambito (129,6) e quelli di città metropolitana 130,3.

Da un indicatore relativo ai redditi Irpef (dato Mef 2018) si evince che il reddito medio dei comuni di Ambito è pari a €21.958,00 in linea con quello di Solaro che è di € 21.897,00.

Legalità e sicurezza del contesto esterno

Partendo da un'analisi generale della percezione della corruzione in Italia, Transparency International ha pubblicato l'edizione 2022 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI).

Il CPI 2022 colloca l'Italia al 41° posto, con un punteggio di 56, confermando il punteggio dello scorso anno e guadagnando una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione.



L'Indice di Percezione della Corruzione, elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese.¹

L'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.



Le sfide e i rischi posti dalla corruzione aumentano durante le crisi, come durante la pandemia da Covid19, e pertanto occorre garantire adeguati livelli di integrità e trasparenza in caso di emergenze future, al di là delle crisi sanitarie.

La corruzione è uno dei principali impedimenti alla prosperità e alla sicurezza perché ostacola la crescita economica sostenibile, distorce la concorrenza di mercato, mina lo stato di diritto ed erode la fiducia tra cittadini e governi. In tempi di emergenza e di crisi, tuttavia, aumenta il rischio che la corruzione possa esacerbare questi effetti negativi, vanificando gli sforzi orientati verso una ripresa sostenibile e resiliente

Analisi del contesto interno

L'organizzazione comunale si conforma ai principi e criteri di cui al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è strutturata in maniera funzionale all'interesse pubblico, ai bisogni della collettività locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi.

L'azione amministrativa è improntata ai principi di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, nonché di professionalità e responsabilità degli organi e degli operatori dell'amministrazione. È costantemente ispirata, altresì, ai criteri di flessibilità e snellezza dei procedimenti, basandosi sul miglioramento continuo dell'organizzazione e del Valore Pubblico.

Per quanto riguarda l'organizzazione comunale si rimanda alla successiva descrizione all'interno della Sezione3.

1.2.1 – Strutture operative

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

- I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
- I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
- I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica.

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

L'offerta di servizi al cittadino è condizionata da vari fattori; alcuni di origine politica, altri dal contenuto finanziario, altri ancora di natura economica. Per questo l'Amministrazione valuta se il servizio richiesto dal cittadino rientra tra le proprie priorità di intervento. Da un punto di vista tecnico, invece, l'analisi privilegia la ricerca delle fonti di entrata e l'impatto della nuova spesa sugli equilibri di bilancio.

Nel contesto attuale, la scelta di erogare un nuovo servizio parte dalla ricerca di mercato tesa a valutare due aspetti rilevanti: la presenza di una domanda di nuove attività che giustifichi ulteriori oneri per il comune; la disponibilità nel mercato privato di offerte che siano concorrenti con il possibile intervento pubblico. Questo approccio riduce il possibile errore nel giudizio di natura politica o tecnica.

Le tabelle di questa pagina mostrano, in una prospettiva che si sviluppa nell'arco di un quadriennio, l'offerta di alcuni dei principali tipi di servizio prestati al cittadino dagli enti locali. Le attività ivi indicate riprendono una serie di dati previsti in modelli ufficiali.

Tipologia			ESERCIZIO IN CORSO			PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE											
			Anno 2022			Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025					
Asili nido	n.	1	posti n.	40		40			40			40					
Scuole materne	n.	3	posti n.	200		200			200			200					
Scuole elementari	n.	3	posti n.	690		690			690			690					
Scuole medie	n.	1	posti n.	300		300			300			300					
Strutture residenziali per anziani	n.	1	posti n.	5		5			5			5					
Farmacie comunali	n.			2		n.	2		n.	2		n.	2				
Rete fognaria in Km																	
				5,00		5,00			5,00			5,00					
				8,00		8,00			8,00			8,00					
				39,00		39,00			39,00			39,00					
Esistenza depuratore			Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No				
Rete acquedotto in Km				47,00		47,00			47,00			47,00					
Attuazione servizio idrico integrato			Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No				
Aree verdi, parchi, giardini	n.			17		n.	17		n.	17		n.	17				
			hq.	27,00		hq.	27,00		hq.	27,00		hq.	27,00				
Punti luce illuminazione pubblica	n.			1.906		n.	1.906		n.	1.906		n.	1.906				
Rete gas in Km				48,00		48,00			48,00			48,00					
Raccolta rifiuti in quintali																	
				52.000,00		52.000,00			52.000,00			52.000,00					
				4.000,00		4.000,00			4.000,00			4.000,00					
			- racc. diff.ta	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No			
Esistenza discarica			Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No				
Mezzi operativi	n.			1		n.	1		n.	1		n.	1				
Veicoli	n.			16		n.	14		n.	14		n.	14				
Centro elaborazione dati			Si		No	X		Si		No	X		Si				
Personal computer	n.			56		n.	56		n.	56		n.	56				
Altre strutture (specificare)																	

Obiettivi degli organismi gestionali dell'ente

Il Comune può condurre le proprie attività in economia, impiegando personale e mezzi strumentali di proprietà, oppure affidare talune funzioni a società private direttamente costituite o partecipate.

Il ruolo del Comune in tali organismi è, da un lato quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

I recenti interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

Gli enti partecipati dall'Ente per i quali, ai sensi dell'art. 172 del TUEL, è previsto che i rendiconti siano allegati al Bilancio di Previsione del Comune, sono riportati nella tabella sottostante.

Ragione sociale	Funzioni attribuite/attività svolte	Sede	Quota di partecipazione	Capitale
Consorzio Parco Groane	Interventi a favore dell'ambiente	Solaro	0,01%	1.000.000,00
Consorzio sistema Bibliotecario	Gestione Bibliotecaria	Paderno Dugnano	1,86%	436.419,00
Azienda Speciale Solaro Multiservizi	Farmacie / sociali	Solaro	100%	28.922,00
Azienda Speciale Comuni Insieme	Servizi socio assistenziali	Bollate	8,70%	111.334,43 i.v.
Brianza Energia Ambiente S.p.A.	Ciclo integrato dei rifiuti	Desio	3,65%	120.000,00 i.v.
CAP Holding S.p.A.	Servizio idrico integrato	Assago	0,63%	571.381.786,00
Servizi Comunali S.p.A.	Raccolta e smaltimento rifiuti	Sarnico	0,26%	9.380.670,00 i.v.
Euro.Pa	Servizi strumentali	Legnano	6,31%	482.969,00 i.v.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Il concetto di Valore Pubblico

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha definito il Valore Pubblico come “l’incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”.

Risulta importante favorire la generazione di Valore Pubblico a beneficio dei cittadini di oggi e futuri, attraverso un’amministrazione delle risorse disponibili efficace ed efficiente (buona amministrazione).

La programmazione è uno strumento importante per la generazione di Valore Pubblico e orienta le strategie, gli interventi e le attività (la performance dell’ente), ponendo come punto di riferimento ultimo dell’azione amministrativa gli “impatti” indotti dalle politiche sulla comunità amministrata, favorendo così l’uscita da una logica auto-referenziale;

L'Amministrazione Comunale pertanto ha realizzato un programma politico incentrato sulla ricerca dello Valore Pubblico specifico per la collettività, finalizzato a migliorare le effettive condizioni di vita (economiche, sociali e ambientali) della Comunità del territorio del Comune di Solaro.

Per migliorare le ricadute esterne dell'azione amministrativa è necessario presidiare e sviluppare lo stato delle proprie risorse, ovvero perseguire la salute dell'organizzazione accogliendo le sfide digitali nei servizi all'utenza, puntando sulla formazione, sullo sviluppo delle competenze, sull'equilibrio di genere e sul benessere organizzativo del personale così da contrastare le difficoltà, anche derivanti dall'innalzamento dell'età media dei dipendenti, mirare alla semplificazione e alla standardizzazione dei procedimenti, promuovere l'accessibilità, diffondere e praticare la cultura della legalità, applicando le misure di trasparenza e di contrasto alla corruzione al fine di evitare opacità e/o fenomeni di maladministration.

In generale l'incremento del benessere deve essere sviluppato attraverso l'azione simultanea dei vari soggetti pubblici, che perseguono lo stesso obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

L'Ente esprime l'impegno al raggiungimento del Valore Pubblico attraverso la realizzazione delle linee programmatiche definite nel programma di mandato dell'Amministrazione.

Il Comune di Solaro attua la strategia sulla base delle linee di indirizzo, generali e strategiche, quali quelle che, in ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 46 comma 3 TUEL, sono state approvate con atto di Consiglio n. 30 del 27/06/2019.

Nella prima parte del mandato elettorale l'Amministrazione ha dedicato particolare attenzione alla situazione degli edifici scolastici sul territorio.

Nella seconda parte del mandato amministrativo è stata data particolare importanza alla manutenzione e messa in sicurezza delle strade e al reperimento di finanziamenti pubblici offerti dai Bandi Regionali e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

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

Codice	Descrizione
1	Servizi istituzionali, generali e di gestione
3	Ordine pubblico e sicurezza
4	Istruzione e diritto allo studio
5	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
6	Politiche giovanili, sport e tempo libero
8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
10	Trasporti e diritto alla mobilità
11	Soccorso civile
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
13	Tutela della salute

14	Sviluppo economico e competitività
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale
16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali
20	Fondi e accantonamenti
50	Debito pubblico
60	Anticipazioni finanziarie
99	Servizi per conto terzi

QUADRO GENERALE DEGLI IMPIEGHI PER MISSIONE
Gestione di competenza

Codice missione	ANNO	Spese correnti	Spese in conto capitale	Incremento di attività finanziarie	Spese per rimborso prestiti e altre spese	Totale
1	2023	2.427.545,34	798.532,00	0,00	0,00	3.224.077,34
	2024	2.418.649,61	237.984,00	0,00	0,00	2.656.633,61
	2025	2.414.483,03	237.984,00	0,00	0,00	2.652.467,03
2	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	2023	728.190,00	0,00	0,00	0,00	728.190,00
	2024	678.190,00	0,00	0,00	0,00	678.190,00
	2025	678.190,00	0,00	0,00	0,00	678.190,00
4	2023	608.686,37	400.000,00	0,00	0,00	1.008.686,37
	2024	608.580,10	100.000,00	0,00	0,00	708.580,10
	2025	608.468,67	0,00	0,00	0,00	608.468,67
5	2023	210.204,65	0,00	0,00	0,00	210.204,65
	2024	210.204,65	0,00	0,00	0,00	210.204,65
	2025	210.204,65	0,00	0,00	0,00	210.204,65
6	2023	112.140,00	340.000,00	0,00	0,00	452.140,00
	2024	112.140,00	0,00	0,00	0,00	112.140,00
	2025	112.140,00	0,00	0,00	0,00	112.140,00
7	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	2023	72.053,37	3.148.787,41	0,00	0,00	3.220.840,78
	2024	71.414,71	528.000,00	0,00	0,00	599.414,71
	2025	70.744,97	337.646,90	0,00	0,00	408.391,87
9	2023	1.712.166,22	60.000,00	0,00	0,00	1.772.166,22
	2024	1.637.090,15	60.000,00	0,00	0,00	1.697.090,15
	2025	1.635.988,56	60.000,00	0,00	0,00	1.695.988,56
10	2023	668.184,71	1.412.200,00	0,00	0,00	2.080.384,71
	2024	672.926,59	1.406.000,00	0,00	0,00	2.078.926,59
	2025	672.660,75	781.094,14	0,00	0,00	1.453.754,89
11	2023	7.000,00	0,00	0,00	0,00	7.000,00
	2024	7.000,00	0,00	0,00	0,00	7.000,00
	2025	7.000,00	0,00	0,00	0,00	7.000,00
12	2023	2.320.762,47	411.000,00	0,00	0,00	2.731.762,47
	2024	2.335.612,47	11.000,00	0,00	0,00	2.346.612,47
	2025	2.335.612,47	11.000,00	0,00	0,00	2.346.612,47
13	2023	4.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00
	2024	4.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00
	2025	4.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00
14	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15	2023	24.600,00	0,00	0,00	0,00	24.600,00
	2024	24.600,00	0,00	0,00	0,00	24.600,00
	2025	24.600,00	0,00	0,00	0,00	24.600,00
16	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20	2023	181.231,71	0,00	0,00	0,00	181.231,71
	2024	181.231,71	0,00	0,00	0,00	181.231,71
	2025	181.231,71	0,00	0,00	0,00	181.231,71
50	2023	0,00	0,00	0,00	96.672,42	96.672,42
	2024	0,00	0,00	0,00	98.471,48	98.471,48
	2025	0,00	0,00	0,00	100.352,84	100.352,84
60	2023	0,00	0,00	0,00	465.000,00	465.000,00
	2024	0,00	0,00	0,00	465.000,00	465.000,00
	2025	0,00	0,00	0,00	465.000,00	465.000,00
99	2023	0,00	0,00	0,00	1.895.332,00	1.895.332,00
	2024	0,00	0,00	0,00	1.895.332,00	1.895.332,00
	2025	0,00	0,00	0,00	1.895.332,00	1.895.332,00
TOTALI	2023	9.074.764,84	6.568.519,41	0,00	2.457.004,42	18.100.288,67
	2024	8.959.639,99	2.342.984,00	0,00	2.458.803,48	13.761.427,47
	2025	8.953.324,81	1.427.725,04	0,00	2.460.684,84	12.841.734,69

Performance

Con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, il PIAO ha assorbito il Piano della Performance.

Il PIAO diventa il nuovo fulcro della performance dell'Ente, integrando i documenti di pianificazione strategica e gestionale: garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente, degli obiettivi gestionali assegnati alle posizioni dirigenziali e dei relativi indicatori per la misurazione della performance dell'Ente e la valutazione del Valore Pubblico generato.

Nella sezione del PIAO riservata alla performance, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, sia strategici/trasversali che operativi, in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica ovvero le linee programmatiche di mandato e il Documento Unico di Programmazione, gli indicatori ed i target di raggiungimento.

Partendo dal presupposto che misurare la performance è considerato fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze della comunità, questo documento in coerenza con le risorse assegnate definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del decreto 150/2009, per il Comune di Solaro, come da Regolamento per la Gestione, Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione n. 48 del 28.2.2012, si articola nelle seguenti fasi:

1. **Pianificare:** si riferisce alle Linee Programmatiche da cui discendono le azioni strategiche dell'Ente che sono legate direttamente al Piano di mandato dell'Amministrazione; l'orizzonte temporale di riferimento è di 5 anni,
2. **Programmare:** si riferisce agli obiettivi gestionali che si intendono raggiungere annualmente per i quali vengono individuati dei target (valori attesi di risultato) da raggiungere per la valutazione finale.
3. **Monitorare:** si riferisce all'osservazione temporale dell'andamento degli obiettivi in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.
4. **Valutare:** si riferisce al sistema per cui viene esercitata un'attività di valutazione dei target individuati, rispetto ai risultati raggiunti, sia per gli obiettivi gestionali, che per gli indicatori di quantità e qualità.
5. **Rendicontare:** si riferisce alla fase di rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo.

La strategia dell'Ente è derivata dalle Linee programmatiche di mandato e dal Documento Unico di Programmazione.

Tutti gli obiettivi strategici/gestionali sono:

- classificati in relazione alle linee programmatiche e al Piano di Mandato;

- coordinati al documento unico di programmazione nonché agli indirizzi politici operativi;
- impostati in relazione alla struttura organizzativa dell'ente;

Mentre le azioni strategiche hanno valenza quinquennale, gli “Obiettivi gestionali” possono avere valenza annuale o pluriennale e forniscono i contenuti salienti per la programmazione operativa dell'ente.

La misurazione dei risultati di raggiungimento dei singoli obiettivi gestionali consentirà quindi di definire sia il grado di attuazione delle singole azioni strategiche che il livello di avanzamento dei progetti di sviluppo.

Il sistema di programmazione per obiettivi gestionali costituisce uno strumento operativo indispensabile anche per un'altra finalità del sistema di programmazione: la correlazione degli obiettivi strategici ai contenuti previsti dal d. Lgs 118/2011 per la struttura contabile e finanziaria.

In pratica: ciascun obiettivo gestionale verrà correlato alla struttura di missione e programmi prevista dal sistema di contabilità. Tale correlazione consentirà di armonizzare la programmazione per obiettivi con la programmazione finanziaria creando i presupposti per un efficace controllo sia strategico che gestionale.

Gli obiettivi correlati alla strategia dell'ente sono di due tipologie strutturali:

- gli obiettivi individuali: assegnati al singolo settore;
- gli obiettivi trasversali: omogenei a più settori

In relazione alla natura degli obiettivi distinguiamo due classi di obiettivi

- Obiettivi Strategici: Trattasi di obiettivi di settore/trasversali considerati particolarmente importanti a livello tecnico-politico-amministrativo.

SCHEDE OBIETTIVI

Per la consultazione di dettaglio dei programmi operativi, dei titoli degli obiettivi per l'anno 2023 e l'associazione delle dimensioni e dei relativi pesi, si rimanda all'Allegato 1 “Schede Performance” all'interno del quale sono illustrati per specifico settore di appartenenza tutti gli obiettivi strategici di particolare rilevanza/trasversali nonché quelli gestionali.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In osservanza dei nuovi dettami legislativi, ai sensi dell'art. 6, co. 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, il Comune di Solaro ha inserito la strategia per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza all'interno di una sezione del PIAO, che, insieme ad altri piani ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese per la creazione di Valore Pubblico.

Sulla base delle indicazioni fornite da ANAC negli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” il documento è costituito da una parte descrittiva e da una parte fornita in allegato relativa al report sulla gestione del rischio estratto dall’applicativo in uso all’Ente e dall’allegato sulla Trasparenza (Allegato 2).

Nell’intento di realizzare un piano che garantisca e consideri tutte le componenti afferenti al concetto di Valore Pubblico la presente sezione è stata redatta in integrazione alla sezione performance del PIAO.

Infatti al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare Valore Pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

La legalità è un principio che ispira tutta l’attività dell’Amministrazione ed è trasversale a tutti i servizi, impegnati a mettere in campo iniziative e progetti volti a promuovere e diffondere la cultura della responsabilità perché *“senza responsabilità la legalità rischia di diventare una parola abusata...educazione alla responsabilità perchè il rispetto delle leggi presuppone il primato della coscienza e della conoscenza”*(don Luigi Ciotti).

il Comune di Solaro fa parte della rete dei Comuni che aderiscono ad Avviso Pubblico, rete di enti pubblici e associazioni che condividono politiche e buone pratiche (ad es. in tema di appalti pubblici) per prevenire infiltrazioni criminali nelle pubbliche amministrazioni e aiutare la sensibilizzazione dei cittadini in tema di legalità.

Il Comune organizza e diffonde iniziative educative e culturali che mantengano viva l’attenzione su concetti di pace, non violenza e rispetto della donna:

- Cities for Life - città contro la pena di morte
- Giornata contro la violenza sulle donne giornata dei diritti umani rivolta alla popolazione scolastica. Giornata contro le mafie continuando l’adesione e la collaborazione con Avviso Pubblico per favorire le buone pratiche amministrative e per sensibilizzare i cittadini in tema di legalità.
- Nell’ambito del Piano del Diritto allo studio si punta alla formazione di una coscienza civica attenta ai temi della legalità, della partecipazione, delle pari opportunità per diventare cittadini attivi e consapevoli.

I soggetti coinvolti nella predisposizione della strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono molteplici. La necessità di attivare azioni coordinate, in considerazione del peculiare periodo caratterizzato dalla pandemia e dagli eventi bellici, si amplifica necessitando che amministrazioni mettano in campo azioni mirate al rafforzamento dell’integrità pubblica e dei presidi di prevenzione del fenomeno corruttivo, affinché gli obiettivi del PNRR non siano vanificati da rischi corruttivi.

Questa sezione del PIAO è predisposta dal Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per il Comune di Solaro, nominato con Decreto Sindacale n. 16 del 30-03-2021.

Il RPCT svolge, oltre alle azioni stabilite dalla normativa, attività di collegamento con le altre sezioni del PIAO, in particolare con la performance (la cui realizzazione è necessaria al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico) e con le unità coinvolte nell'attuazione dei progetti di PNRR.

Altri soggetti interessati alla predisposizione della presente sezione sono:

- L'organo di indirizzo politico: che definisce le strategie di prevenzione e svolge attività di collegamento con le altre sezioni del PIAO, in particolare con la performance (la cui realizzazione è necessaria al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico) e con le unità coinvolte nell'attuazione dei progetti di PNRR.
- Gli incaricati di elevata qualificazione che collaborano alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione anche attraverso azioni di realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

Gli incaricati di elevata qualificazione Responsabili sono responsabili, ciascuno nel proprio ambito di competenza, della pubblicazione e aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti dalle norme sulla trasparenza ed accesso agli atti.

- Tutto il personale dipendente ed i collaboratori, anche esterni, vengono coinvolti attivamente nel processo di prevenzione della corruzione, partecipano alla gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate:
 - o collaborano con il RPCT e rispondono nei tempi previsti alle sue richieste;
 - o adeguano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o attività inerenti alla trattazione di una pratica in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale;
 - o segnalano, in forma anonima, le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto lavorativo;
 - o partecipano alla formazione e all'aggiornamento sulle tematiche inerenti alla prevenzione della corruzione, della trasparenza e del contrasto al riciclaggio;
 - o rispettano l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui vengano a conoscenza e la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

La violazione dei compiti sopra descritti è fonte di responsabilità disciplinare.

Nel prossimo triennio, verranno potenziati i controlli interni, in correlazione con le attività di prevenzione dei rischi corruttivi, svolgendo attenti accertamenti, in particolar modo, sugli atti dei processi interessati dalle risorse del PNRR e da altri fondi.

- Il Responsabile Unico del procedimento (RUP) quale figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ed è chiamato a vigilare sulle singole fasi dei processi di appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa. Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e collaborando nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.

- I Responsabili delle Unità organizzative individuate dall'Amministrazione per la realizzazione degli interventi gestiti con le risorse del PNRR e di altri fondi si coordinano con il RPCT nelle attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo sugli obiettivi programmati, in un'ottica di semplificazione ed integrazione e con la collaborazione della ragioneria per gli aspetti finanziari e contabili.

Il coinvolgimento del RPCT deve riguardare in particolare:

- la revisione e l'aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi finanziati dal PNRR e da altri fondi;
- il loro monitoraggio, anche attraverso l'aggiornamento costante e tempestivo di apposito gestionale tecnico- contabile e delle relative schede;
- l'attuazione ed implementazione degli obblighi di trasparenza, anche con la creazione di una apposita sezione in Amministrazione trasparente;
- la verifica dell'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare attenzione alle eventuali disfunzioni riscontrate nell'attività svolta;
- Il Responsabile della protezione dei dati (RPD) costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. La collaborazione tra RPCT e RPD è finalizzata all'eventuale rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.
- OIV (Organismo indipendente di valutazione) verifica la coerenza tra le politiche, le strategie e gli obiettivi di performance finalizzati alla generazione del valore pubblico e le misure individuate a protezione del valore stesso. Nella misurazione e valutazione delle performance tiene conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza; analizza le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; valuta i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Nell'ambito di tale attività si confronta sia con il RPCT – a cui può chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari – che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Attraverso l'analisi del contesto, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

Le sezioni in argomento sono state trattate nella Sezione 1 per quanto riguarda il contesto esterno (contenente l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione) mentre per quanto concerne il contesto interno, seppur elemento fondamentale della sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, verrà descritta nella sezione dedicata all'organizzazione.

Seguendo le indicazioni di ANAC, per stimare il livello di esposizione al rischio, si è adottato un approccio di tipo valutativo o qualitativo. Per ogni processo/fase sono definiti indicatori di rischio e per ogni indicatore è stato indicato un livello di esposizione al rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso".

Dopo l'individuazione dei rischi è stata eseguita pertanto una ponderazione tra la probabilità che si verifichi un evento corruttivo (stimato su dati in possesso dell'Ente quali eventi accaduti, notizie pervenute a mezzo stampa, segnalazioni delle Autorità competenti...) e l'impatto, ossia il danno diretto, indiretto e consequenziale che può determinare l'evento di corruzione sia nei confronti del Comune di Solaro che dei portatori di interessi.

Volendo porre tale concetto in formula matematica, in sintesi si può così esemplificare: il rischio per ciascun evento corruttivo (R) è stato calcolato come il prodotto della probabilità (P) per l'intensità del danno (D):

$$R = P \times D$$

Rappresentata secondo i livelli sopra elencati (Alto, Medio, Basso).

PROBABILITA' che si verifichi l'evento corruttivo	DANNO prodotto dall'evento corruttivo		
	BASSO	MEDIO	ALTO
ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO
BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

La ponderazione è stata inoltre analizzata prendendo in esame i singoli processi e le singole possibilità di eventi di maladministration in base ai seguenti indicatori:

Indicatore sul livello di interesse “esterno”;

Indicatore sul grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.;

Indicatore su manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;

Nell’identificare le misure organizzative adeguate a ridurre i rischi così individuati, si è tenuto conto delle misure già attuate analizzandone le possibilità di valorizzazione. Si è tenuto conto delle misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia ed efficienza oltre che di economicità.

SCHEDE DI VALUTAZIONE RISCHI

In allegato al presente documento (Allegato 2: Schede rischi e misure anticorruzione) vengono fornite le schede rappresentative dei rischi che riportano i rischi individuati dai singoli Settori dell’Amministrazione con le indicazioni della valutazione del rischio e le specifiche misure di contrasto.

MISURE SPECIFICHE, PROGRAMMAZIONE E RESPONSABILE

Le MISURE SPECIFICHE sono state puntualmente indicate e descritte nell’allegato 2 MAPPATURA DEI PROCESSI, CATALOGO DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE.

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

I Responsabili della attuazione delle misure specifiche sono i Responsabili preposti agli uffici che si avvalgono della collaborazione dei dipendenti alle attività.

MISURE GENERALI PROGRAMMAZIONE E RESPONSABILE

Oltre alle misure di carattere specifico, si inseriscono le seguenti MISURE GENERALI e quindi applicabili in maniera trasversale alla maggior parte delle attività e/o procedimenti:

1	MISURA: CONTROLLI A CAMPIONE
	Verrà intensificata l’attività dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445 del 2000)
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l’anno
	RESPONSABILE
	Tutti i Responsabili per le aree di rispettiva competenza
2	MISURA: FORMAZIONE DEL PERSONALE
	Approfondimento delle competenze del personale: si tratta di un’attività informativa mirata a migliorare le conoscenze specialistiche che supportano le competenze di ogni ambito lavorativo per affrontare il lavoro con le doverose conoscenze e cognizioni, poiché i fenomeni corruttivi possono annidarsi dove la conoscenza non è diffusa. Questo passaggio

	di competenze viene posto in essere direttamente nell'ambito dei singoli uffici. A ciò si aggiunge l'emanazione disposizioni di servizio rivolte ai Responsabili e agli uffici nel caso di introduzione di nuove norme che incidono sull'attività amministrativa, in particolare in materia di appalti e contratti
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l'anno
	RESPONSABILE
	Tutti i Responsabili per le aree di rispettiva competenza

3	MISURA: ACCESSO ALLE BANCHE DATE DI ALTRI ENTI
	Accesso alle banche dati di altri enti; la digitalizzazione e la collaborazione tra enti che consentono l'accesso condiviso alle banche dati sulla base di abilitazioni concesse in relazione alle specifiche finalità istituzionali perseguite da ciascun ufficio/utente.
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l'anno
	RESPONSABILE
	Tutti i Responsabili per le aree di rispettiva competenza

4	MISURA: INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ
	L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi di Elevate Qualificazioni e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 D.lgs. n. 39/2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto. L'Amministrazione, per il tramite il funzionario responsabile del Servizio Organizzazione del Personale, verifica che: – negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento; – i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico. L'Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013, per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato: - all'atto del conferimento dell'incarico; - annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la

	circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché vengano assunte le decisioni conseguenti.
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l'anno
	RESPONSABILE
	Segretario Generale e tutti i Responsabili per le aree di rispettiva competenza

5	MISURA: CONTROLLI ANTI MAFIA
	<p>Il Comune di Solaro esegue tempestivamente i controlli antimafia in relazione ai soggetti economici che partecipano alle gare, in particolar modo per assicurare il corretto utilizzo dei fondi del PNRR, attraverso la consultazione della Banca dati nazionale unica per la documentazione antimafia (BDNA), nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 159/2011 (c.d. Codice antimafia).</p> <p>Vengono applicati gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari e l'impiego del conto corrente dedicato acquisendo e verificando, per ogni procedura di acquisto, la specifica documentazione.</p>
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l'anno
	RESPONSABILE
	Segretario Generale e Responsabili

6	MISURA: ROTAZIONE DEGLI INCARICHI
	<p>La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio. Occorre, tuttavia, considerare che la misura della rotazione deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. ANAC ha affermato che "la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico". Si esclude pertanto che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. A tal proposito</p>

	<p>ANAC suggerisce di adottare, in luogo della rotazione, nel caso si presentino difficoltà applicative di tipo organizzativo, il criterio di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce. Si ritiene auspicabile, perciò, che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale. In tutti i casi in cui la misura della rotazione non è ritenuta attuabile questo Ente intende adottare misure alternative di natura preventiva che possano sortire analoghi effetti di prevenzione della corruzione e precisamente:</p> <p>a) assegnazione delle responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Responsabile, cui compete l'adozione del provvedimento finale (c.d. segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: - svolgimento di istruttorie e accertamenti - adozione di decisioni;</p> <p>b) evitare l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività;</p> <p>c) prevedere la sostituzione dei responsabili di Settore in caso di assenza tra gli stessi secondo criteri di affinità delle funzioni di rispettiva competenza e dei titoli di studio e professionali posseduti.</p>
	PROGRAMMAZIONE
	Tutto l'anno
	RESPONSABILE
	Segretario Generale

7	<p>MISURA: PATTI DI LEGALITÀ</p> <p>I protocolli di legalità/patti d'integrità costituiscono utili strumenti fatti per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. Sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'appalto pubblico. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata. Il Comune di Solaro si è dotato di "Patto d'integrità previsto dall'art. 1, comma 17, della legge 190/2012 da utilizzare negli appalti e concessioni di lavori, forniture e servizi di cui al D.lgs. n. 50/2016" obbliga la Stazione appaltante ed</p>
----------	---

Operatore economico (sia in forma singola che aggregata) ad improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza.
PROGRAMMAZIONE
Tutto l'anno
RESPONSABILE
Tutti i Responsabili

8 MISURA: PANTOUFLAGE
<p>La Legge 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (c.d. pantouflage), introducendo all'art. 53 del D.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</p> <p>Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.</p> <p>Il divieto è anche volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).</p> <p>Come suggerito dal PNA 2019, verrà applicata la sotto specificata misura volta a prevenire il fenomeno: - prevedere l'acquisizione di apposita dichiarazione, da sottoscrivere e rendere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla effettiva conoscibilità della norma.</p>
PROGRAMMAZIONE
Tutto l'anno
RESPONSABILE
Tutti i Responsabili

SEZ. 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

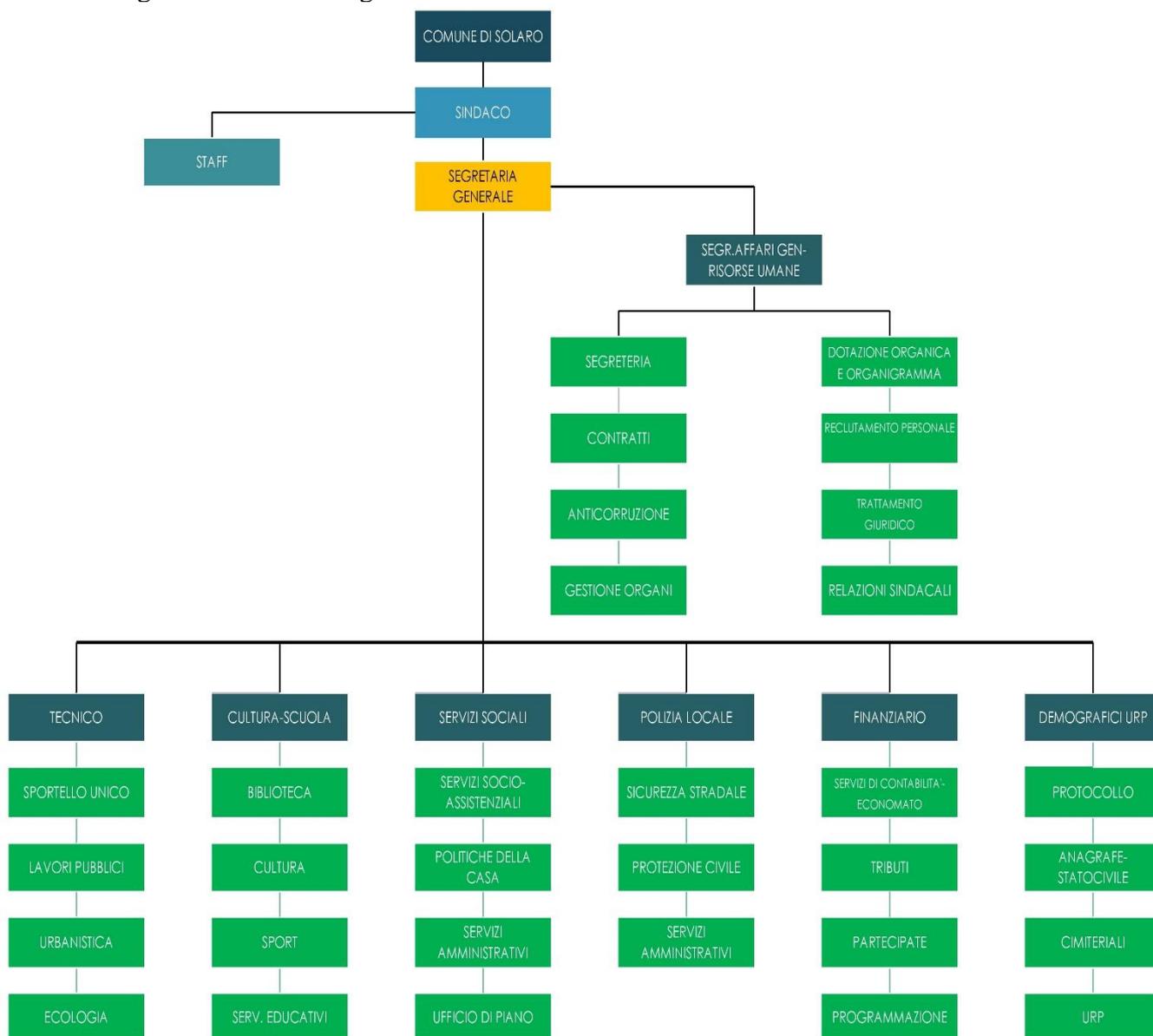
Struttura organizzativa

L'organizzazione comunale si conforma ai principi e criteri di cui al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è strutturata in maniera funzionale all'interesse pubblico, ai bisogni della collettività locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi.

L'azione amministrativa è improntata ai principi di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, nonché di professionalità e responsabilità degli organi e degli operatori dell'amministrazione. È costantemente ispirata, altresì, ai criteri di flessibilità e snellezza dei procedimenti, basandosi sul miglioramento continuo dell'organizzazione e del Valore Pubblico.

Il Comune di Solaro ha approvato la struttura organizzativa con deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 26/07/2022.

La macro-organizzazione è la seguente:



Nelle tabelle successive sono indicati le caratteristiche del personale, presente e cessato, per area professionale, genere, età.

SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	31.12.2022	
	U	D
D	4	4
Responsabili	4	1
C	10	18
B	5	1
A	0	0
Collaboratore a t.d. art. 90 Tuel	1	0
totale	24	24
TOTALE	48	
Segretario Generale		1

ELENCO CESSAZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2022

CATEGORIA	2022	
	U	D
D	0	1
Responsabili	0	0
C	0	1
B	0	1
A	0	0
totali	0	3
TOTALE	3	
Segretario Generale		

ELENCO ASSUNZIONI INTERVENUTE NEL CORSO DELL'ANNO 2022

CATEGORIA	2022					
	U			D		
Modalità	S/C *	M °	A ^	S/C	M	A
D				1		
Responsabili						
C	1			1		
B						
A						
totali	1			2		

TOTALE	3					
Segretario Generale						

* selezione pubblica/concorso pubblico

° mobilità esterna

^ altre cause (rientro nella categoria alla cessazione dell'aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale a tempo determinato - art. 110, comma 1, TUEL)

SITUAZIONE FASCE DI ETA' DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	FINO A 29		DA 30 A 39		DA 40 A 49		DA 50 A 59		60 E OLTRE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D			2	1	1	2	5	1		1
C			1	1	6	4	3	9		4
B	1				1		2		1	1
A										
Collaboratore a t.d. art. 90 Tuel							1			
totale	1		3	2	8	6	11	10	1	6
TOTALE	1		5		14		21		7	
Segretario Generale										1

SITUAZIONE FASCE DI ANZIANITA' DI SERVIZIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	FINO A 10		DA 11 A 20		DA 21 A 30		DA 31 A 40		41 E OLTRE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D	3	2	3		2	3				
C	4	2	6	4		6		6		
B	2		2		1			1		
A										
Collaboratore a t.d. art. 90 Tuel	1									
totale	10	4	11	4	3	9		7		
TOTALE	14		15		12		7			
Segretario Generale		1								

SITUAZIONE TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IN SERVIZIO AL 31.12.2022

	SCUOLA OBBLIGO		MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		POST LAUREA	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D			1				7	5		
C			7	17			3	1		
B	3		2	1						
A										
Collaboratore a t.d. art. 90 Tuel							1			
totale	3		10	18			11	6		
TOTALE	3		28				17			
Segretario Generale								1		

Si può sintetizzare che il personale in servizio al 31.12.2022:

- è sostanzialmente suddiviso al 50% tra uomini e donne (con una ripartizione di genere sostanzialmente sbilanciata tra le diverse categorie, con una presenza prevalentemente femminile per i dipendenti di categoria C, e una presenza prevalentemente maschile per i dipendenti di categoria D e B);

Nel corso del 2023 si è provveduto a rideterminare gli incarichi di elevata qualificazione come segue:

	Uomini	Donne
Settore Segreteria - Affari Generali e Personale		1 Segretario Generale
Settore Economico-Finanziario	1	
Settore Servizi Sociali -	1	
Cultura - Sport – Pubblica Istruzione e Tempo libero	1	
Settore Polizia Locale	1	
Settore Demografico – Anagrafe -Protocollo – Stato Civile e URP	1	
Settore Tecnico – Ecologia Ambiente Edilizia Privata e Opere Pubbliche	1	
totale	6	1
TOTALE	7	

1.2.2 – Strutture operative

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di

prestazioni di diversa natura e contenuto, perché:

- I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
- I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
- I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica.

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

L'offerta di servizi al cittadino è condizionata da vari fattori; alcuni di origine politica, altri dal contenuto finanziario, altri ancora di natura economica. Per questo l'Amministrazione valuta se il servizio richiesto dal cittadino rientra tra le proprie priorità di intervento. Da un punto di vista tecnico, invece, l'analisi privilegia la ricerca delle fonti di entrata e l'impatto della nuova spesa sugli equilibri di bilancio.

Nel contesto attuale, la scelta di erogare un nuovo servizio parte dalla ricerca di mercato tesa a valutare due aspetti rilevanti: la presenza di una domanda di nuove attività che giustifichi ulteriori oneri per il comune; la disponibilità nel mercato privato di offerte che siano concorrenti con il possibile intervento pubblico. Questo approccio riduce il possibile errore nel giudizio di natura politica o tecnica.

Le tabelle di questa pagina mostrano, in una prospettiva che si sviluppa nell'arco di un quadriennio, l'offerta di alcuni dei principali tipi di servizio prestati al cittadino dagli enti locali. Le attività ivi indicate riprendono una serie di dati previsti in modelli ufficiali.

Organizzazione del lavoro agile

Dopo la sperimentazione positiva all'interno del Comune di Solaro del lavoro agile in forma semplificata durante l'emergenza da Covid-19, che ancora permane soprattutto con riferimento al personale fragile, si rende necessario procedere all'adozione di una disciplina a regime delle forme di lavoro a distanza, anche in attuazione di quanto disposto dal Titolo VI del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 relativamente al lavoro agile e al lavoro da remoto.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, d'ora in poi PTFP, si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per i comuni si tratta di atto rientrante nelle competenze della Giunta Comunale, ai sensi degli artt. 88 e 89 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 TUEL.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, su base triennale, e deve essere adottato annualmente. Ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale. È evidente come ai fini della determinazione della capacità assunzionale dei Comuni assumano fondamentale rilevanza le voci di spesa ed entrata che contribuiscono a determinare il rapporto.

Come indicato, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 basano, quindi, la determinazione della capacità assunzionale sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

In base al numero dei residenti, il Comune di Solaro rientra nella fascia demografica "f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,00%;

Come si evince dal seguente prospetto il Comune di Solaro rientra tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari al 23,07%, come da allegato al presente atto

spese personale	entrate correnti - FCDE	%
-----------------	-------------------------	---

2019	1.998.063,61	8.192.378,61	24,39
2020	2.011.716,10	8.990.885,70	22,38
2021	1.845.756,83	7.551.005,99	24,44

Con deliberazione n. 189 del 18.11.2021 veniva approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 22.23, che veniva integrato con deliberazione n. 71. del 25-05-2022.

A seguito della ricognizione sulle esigenze dei servizi in termini di risorse umane effettuata dai Responsabili dei Servizi è emersa la necessità di coprire un posto di Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) nel Settore tecnico, che si è renderà vacante a seguito di dimissioni (I.T.) con decorrenza 1.1.23 , un posto di Istruttore Direttivo (cat,D) presso il Settore Finanziario-Tributi, di nuova istituzione, 1 posto di Agente di polizia locale di nuova istituzione (cat.C) , 2 posti di istruttore amministrativo (cat. C) di cui uno per l'ufficio personale e uno per i servizi sociali e un posto di collaboratore esecutivo (categoria B1) per il Settore Tecnico.

PREVISIONE ASSUNZIONI 2023			Costo annuo
1 agente di P.L.	Settore Polizia locale	Cat. C	26.894,00
1 istruttore direttivo tecnico	Settore Tecnico	Cat. D1	36.219,00
1 collaboratore esecutivo	Settore Tecnico	Categoria B1	23.117,00
1 istruttore direttivo	Settore Finanziario-Tributi	Cat. D1	36.219,00
1 istruttore amministrativo	Settore Segreteria-Affari Generali	Categoria C1	26.894,00
1 istruttore amministrativo	Settore Servizi sociali	Categoria C	26.894,00
		Totale	176.197,00 €

Le necessità possono essere soddisfatte considerato anche per l'anno 2023 la spesa di personale è di € 1.974.304,00 € e l'importo si colloca al di sotto della media del triennio 2011-2013 che è pari a € 2.130.636,53. In questo modo risulta assicurato il rispetto della spesa media del triennio 2011-2013 come previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge 296 del 2006, il quale dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, come segue:

2011 2.190.570,11 €

2012 2.131.373,48 €

2013 2.087.966,00 €

media del triennio è pari a € 2.130.636,53.

In merito alla dotazione organica, nella nuova accezione prevista nell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017 si rimodula la stessa. secondo le esigenze emerse

ATTUALE PIANTA ORGANICA

CATEGORIA	in organico	coperti	vacanti
Segretario Generale	1	1	0
Responsabili			
D1	14	11	3
C1	35	29	5
B3	8	4	4
B1	2	2	0
A1	0	0	0
TOTALI:	60	47	12

Nuova pianta organica

CATEGORIA	in organico	coperti	vacanti
Segretario Generale	1	1	0

Responsabili			
D1	14	12	2
C1	35	32	3
B3	4	4	0
B1	3	2	1
A1	0	0	0
TOTALI:	56 + segretario	50	6

I Responsabili di P.O. hanno effettuato, ciascuno per la partizione di competenza, la ricognizione annuale prevista dal D.lgs. 165/201 art. 6, comma 1, come da documentazione depositata agli atti, e dalla stessa non sono emerse eccedenze di personale, in relazione alle complessive esigenze funzionali.

Sono state altresì verificate le ulteriori condizioni contenute nella normativa in materia necessarie per poter effettuare nuove assunzioni che di seguito si riepilogano in sintesi:

- rispetto del pareggio di bilancio (L.208/2015 e ss.mm.ii) da intendersi sia per l'anno precedente che per l'anno in corso;
- rispetto della spesa media del triennio 2011-2013 come previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge 296 del 2006, il quale dispone che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- trasmissione entro il 31 marzo alla Ragioneria Generale dello Stato della attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente (L. 232/2016 e ss.mm.ii);
- rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. 113/2016 convertito con legge 160/2016);
- attivazione della certificazione telematica dei crediti (DL.66/2014 convertito con L. 89/2014);
- adozione del piano delle azioni positive;
- rideterminazione della dotazione organica nell'ultimo triennio
- inserimento dei posti nella programmazione del fabbisogno di personale

Oltre alle assunzioni di cui sopra, si propone, altresì, di coprire i posti che si dovessero rendere vacanti dopo l'adozione del presente atto, purché continuino a sussistere le condizioni di sostenibilità finanziaria.

Per quanto riguarda l'anno 2024 non è possibile effettuare una previsione poiché non ci sono giunte comunicazioni da parte dei dipendenti in merito alla loro cessazione nel corso del 2024 poiché le vigenti norme pensionistiche offrono diverse possibilità di uscita dal mondo del lavoro e, a seconda dell'opzione scelta, determinano assegni pensionistici diversi, sui quali i dipendenti interessati stanno ancora compiendo delle valutazioni.

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2023-2024 è inferiore alla spesa massima consentita. E' tuttavia importante precisare, come sopra riportato, che il PTFP si sviluppa su base triennale e ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo e normativo; deve essere, quindi, previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Sulla base di questi presupposti, si propone la copertura dei posti di seguito indicati, che non comporta un incremento della spesa complessiva di personale.

anno 2023

1 posti di Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) nel Settore tecnico;

1 posto di Istruttore Direttivo (Cat. D) presso il Settore Finanziario-Tributi;

1 posto di Agente di polizia locale (Cat. C);

2 posti di istruttore amministrativo (Cat. C) di cui uno per l'ufficio personale e uno per i servizi sociali;

1 posto di collaboratore esecutivo (categoria B1) per il Settore Tecnico.

