



COMUNE DI ALTISSIMO
(Provincia di Vicenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2023
N. 7 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025.

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di Febbraio alle ore 16:00 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale. Eseguito l'appello risultano:

		Presente/Assente
Trevisan Omar Loris	Sindaco	Presente
Farinon Lorella	Assessore	Presente
Ponza Fausta Antonella	Assessore	Assente

N. Presenti 2 N. Assenti 1

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Comunale Mingardi Monica Elena.

Il/La Sig./ra Trevisan Omar Loris nella sua qualità Sindaco pro-tempore, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che ai sensi delle previsioni dettate dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, hanno l'obbligo di adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito PIAO);

Preso atto che nella G.U. Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*";

che in data 30 giugno 2022 è stato anche pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce il contenuto del PIAO;

Accertata la propria competenza in relazione alle previsioni dettate dal D. Lgs. n. 267/2000 e all'articolo 11 del citato Decreto 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;

Tenuto conto che quest'ente, alla data del 31 dicembre 2022 ha un numero di dipendenti inferiore a 50, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale (c.d. dei cedolini);

che alla data del 31.12.2022 conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, comma 2, della Legge n. 158/2017;

Ricordato che, sulla base delle previsioni dettate dal citato Decreto 30/06/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti alla adozione del PIAO in forma semplificata;

che il succitato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.12.2022, all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, stabilisce per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti che il PIAO contiene la SEZIONE 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti Sezioni e Sottosezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso:

- all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), relativo alla Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- all'art. 4, comma 1, lett. A) relativo alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa";
- all'art. 4, comma 1, lett. B) relativo alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile";
- all'art. 4, comma 1, lett. C), n. 2) relativo alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";

Preso atto altresì che nello "schema tipo" di PIAO semplificato, per gli enti fino a 50 dipendenti, redatto sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 del succitato D.M. n. 132/2022, non sono previste le seguenti Sezioni e Sottosezioni:

- Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", Sottosezione 2.2 "Performance";
- Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", Sottosezione 3.5 "Azioni positive";

- Sezione 4 “Monitoraggio”;

che tuttavia, stanti le numerose pronunce della Corte dei Conti sugli obblighi di cui all’art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009, destinati alle PA, si ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti delle sezioni 2) e 4);

che si ritiene di predisporre anche i contenuti della sottosezione “Azioni positive” poiché negli ultimi anni l’attuazione delle misure previste nei precedenti “Piani delle Azioni Positive” ha portato ad un buon livello di miglioramento dell’ambiente di lavoro inteso sia come luogo fisico che organizzativo favorendo in tal modo il benessere lavorativo del personale al di là dei carichi di lavoro che restano comunque importanti;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n. 52 del 18/10/2022, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024, inteso, come indicato da ANCI nel Quaderno n. 36, quale «Delibera ricognitiva di tutti i piani, assorbiti ora dallo stesso Piao, e già approvati»;

Considerato , pertanto, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria;

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 26.01.2023 si è provveduto ad approvare il Documento Unico di Programmazione (D.U.P) e il bilancio di previsione 2023/2025;

Considerato, ai sensi dell’art. 169, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, che in presenza di una popolazione inferiore a 5.000 abitanti, come definiti dall’art. 1, comma 2, della Legge 6 ottobre 2017 n. 158 ci si può avvalere della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all’art. 157, comma 1-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ricordato che il PIAO ha essenzialmente la finalità di semplificare ed unificare gli strumenti di programmazione e, nel contempo, di rafforzarne il carattere vincolante per le amministrazioni pubbliche, mentre non ha finalità innovative relativamente alla introduzione di nuovi istituti di programmazione;

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con deliberazione ANAC n. 7 in data 17.01.2023;

Vista la proposta di PIAO 2023/2025 sul quale è stato acquisito il parere favorevole del Revisori dei Conti espresso con verbale n. 3 del 27/02/2023 in ordine alla programmazione del fabbisogno del personale;

Visti gli allegati pareri espressi ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell’art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, composto dalle seguenti sezioni: PERFORMANCE, RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, MONITORAGGIO;

2. di assegnare ai titolari di posizione organizzativa delle aree amministrativa, contabile e tecnica , gli obiettivi definiti nella sottosezione “PERFORMANCE” del Piano di cui al precedente punto 1) a far data dalla data di adozione del presente atto fissando il termine per la loro realizzazione al 31/12/2023;

3. di stabilire che, gli obiettivi gestionali individuali di cui al Piano della Performance 2022/2024, annualità 2022, considerati non conclusi devono essere portati a termine nell’annualità 2023;

4. di dare atto che gli adempimenti previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), concorrono a costituire obiettivi gestionali dei Responsabili di area per il triennio 2023/2025;

5. di pubblicare il presente provvedimento e il PIAO 2023/2025, ai sensi dell’art. 6, c. 4 del D.L. n. 80/2021, sul portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica nonché nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web del Comune di Altissimo.

Con separata ed unanime votazione favorevole, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 al fine di dar corso agli adempimenti previsti.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, commi 1 e 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Li, 24/02/2023

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Li, 24/02/2023

La Responsabile Area Contabile
Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Trevisan Omar Loris
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio elettronico dal 07/04/2023 al 22/04/2023 per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. N.267/2000, Art.32 commi 1 e 2 Legge 69/2009.

Li, 07/04/2023

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile il giorno 28/02/2023, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. La deliberazione stessa diverrà esecutiva il giorno 18/04/2023, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Li, 07/04/2023

Il Vice Segretario Comunale

Monica Elena Mingardi
ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE

Copia conforme all'originale.



COMUNE DI ALTISSIMO

(Provincia di Vicenza)

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

*art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in legge 06 agosto 2021, n. 113*

Sommario

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025	1
1. Premessa.....	4
2. Riferimenti normativi.....	4
SEZIONE 1) – DATI DEL COMUNE.....	6
SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 SOTTOSEZIONE DI VALORE PUBBLICO.....	6
2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE.....	6
2.2.1 - PREMESSA.....	6
2.2.2 – INDICATORI DI RISULTATO – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE.....	11
2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	12
2.3.1 – PARTE PRIMA - PREMESSA.....	12
2.3.7 - CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO.....	19
2.3.8 - SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING).....	19
2.3.9 - ROTAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE.....	20
2.3.10 - INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI.....	20
2.3.11 -ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	21
2.3.12 - RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA.....	21
2.4 - PARTE SECONDA - LA TRASPARENZA.....	21
2.4.1 - PREMESSA E FINALITÀ.....	21
2.4.2 – OBIETTIVI STRATEGICI DELLA TRASPARENZA.....	22
2.4.3 - PROCEDURE PER ASSICURARE REGOLARITÀ E TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI.....	23
2.4.4 - SOGGETTI RESPONSABILI.....	23
2.4.5 - ACCESSO CIVICO.....	24
2.4.6 - ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO.....	24
ART. 2.4.7 - DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	24
SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	25
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	25
3.1.1 NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2022.....	26
3.1.2 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE.....	26

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	26
3.2.1 - PREMESSA	26
3.2.2 - LIVELLO DI ATTUAZIONE.....	27
3.2.3 - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO A DISTANZA.....	27
3.2.4 - MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	28
3.2.5 - CASISTICHE E SOGGETTI COINVOLTI	28
3.2.6 - ACCORDO INDIVIDUALE.....	28
3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	29
3.3.1 - IL QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI.....	29
3.3.2 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	30
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	31
3.4.1 PIANO DELLA FORMAZIONE.....	31
3.5 AZIONI POSITIVE	32
3.5.1 - PREMESSA.....	32
DATI RELATIVI AL PERSONALE	33
SCOPO	33
SEZIONE 4) MONITORAGGIO	35

1. Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 1-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Il Piano 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 (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO a regime è il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione del bilancio 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'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, Legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

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

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'art. 4, comma 1, lett. 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 ed il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 26/01/2023.

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.

SEZIONE 1) – DATI DEL COMUNE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	Altissimo
Indirizzo	Via Roma n. 1
Codice fiscale/P. Iva	00519170245
Sindaco	Trevisan Omar Loris
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	7,13
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	2.151
Telefono	0444687613
Sito internet	www.comune.altissimo.vi.it
Email	anagrafe@comune.altissimo.vi.it
PEC	protocollo.comune.altissimo.vi@pecveneto.it

SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE DI VALORE PUBBLICO

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 26/01/2023 che qui si ritiene integralmente riportata

2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE

Questa sottosezione non è prevista nella struttura semplificata del PIAO per enti con meno di 50 dipendenti, tuttavia, poiché è necessario definire gli obiettivi operativi e concreti da assegnare ai singoli responsabili di Area, coerenti con le strategie e gli obiettivi generali indicati nel Dup, si ritiene, al fine di garantire il coordinamento degli strumenti di programmazione, di dettagliare in questa sede la sezione Performance che diversamente andrebbe approvata con atto separato.

Resta inteso che gli obiettivi saranno oggetto di rendicontazione, a consuntivo, da parte dei Responsabili per quanto di competenza, ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

2.2.1 - PREMESSA

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Tale strumento prende il nome di "*Piano della performance*" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e degli altri dipendenti. Gli obiettivi assegnati al

personale dirigenziale (posizioni organizzative/elevate qualificazioni) ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione pluriennale del Comune.

Il piano delle performance deve essere adottato da parte di tutti gli enti locali e la sua mancata adozione determina l'irrogazione della sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale. Il medesimo decreto, inoltre, assegna grande importanza alla performance organizzativa rispetto a quella individuale.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il vincolo dell'adozione del piano delle performance è stato anche oggetto della deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sardegna n. 1/2018 che ritiene obbligatoria l'adozione del piano delle performance in tutti gli enti locali, compresi i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in cui il PEG non è obbligatorio e che la sua mancata adozione determini, oltre al divieto di erogazione della indennità di risultato, anche quello di effettuare assunzioni di personale.

Si ritiene, pertanto, opportuno procedere alla redazione e approvazione della presente sezione per il triennio 2023/2025 che sarà lo strumento semplificato con il quale, in luogo del PEG previsto dall'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e non obbligatorio per questo ente, in quanto ente locale con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, l'organo esecutivo determina gli obiettivi strategici affidandoli ai Responsabili di area.

Come gli scorsi anni, il Piano ha una struttura molto semplice, in quanto contiene gli obiettivi da raggiungere, nonché gli indicatori generali alla luce dei quali sarà possibile, al termine dell'esercizio finanziario di riferimento, verificare i risultati conseguiti dal Comune nel suo complesso.

Situazione dell'anno 2023

Il presente piano della performance 2023/2025 non può prescindere, come già evidenziato negli anni scorsi, dalla situazione di sofferenza in cui versa il Comune causata soprattutto dalla carenza di personale, carenza che perdura da anni.

Attualmente la dotazione organica del Comune di Altissimo, che conta 2.151 abitanti, si assesta su n. 8 unità di personale a tempo indeterminato (sette dipendenti interni e un operaio esterno) di cui 6 a full time e 2 part-time mentre non sono presenti dipendenti a tempo determinato.

Per poter dare un ordine di grandezza sul fabbisogno di personale per un ente di queste dimensioni basti pensare che il D.M. Interno del 18/11/2020, pubblicato nella G.U. 297 del 30/11/2020 Serie Generale, ha determinato i rapporti medi dipendenti/popolazione per classe demografica di appartenenza, validi per gli enti in condizioni di dissesto, ma che danno comunque una fotografia di quello che è il numero minimo di dipendenti spettanti per un Comune della classe demografica di Altissimo. Secondo il predetto decreto ministeriale il rapporto è di 1 dipendente ogni 151 abitanti mentre la situazione effettiva di quest'ente vede un rapporto di 1/302 considerando anche l'operaio comunale. Ciò significa che, stando ai parametri ministeriali, il Comune di Altissimo dovrebbe poter contare su 14,25 dipendenti mentre invece il personale in servizio è esattamente la metà ovvero 7,13 unità.

Un dato, questo, che può dunque dare ancor più la misura delle difficoltà gestionali in cui si trova l'ente il quale sconta anche la mancanza del Segretario comunale, che da aprile 2022 è stato sostituito dal Vice Segretario Comunale al solo fine di assicurare il regolare funzionamento degli organi collegiali.

La situazione di sofferenza della struttura è acuita dai sempre maggiori adempimenti che gravano sugli enti i quali, anche se di piccole dimensioni, sono tenuti ad assolvere ai medesimi compiti richiesti ai Comuni di maggiori dimensioni con la differenza, però, che questi ultimi possono contare su un organico più strutturato e specializzato.

In un tale contesto, caratterizzato da una evoluzione disordinata e repentina, pensata più per enti di grandi dimensioni, i piccoli enti sono particolarmente danneggiati e sempre più difficilmente riescono a garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi ai cittadini.

Si può comprendere, pertanto, come una siffatta situazione non configuri certo la cornice ideale per la fissazione di obiettivi strategici e di medio periodo: per tali motivi già il mantenimento degli attuali servizi rappresenta una sfida assai impegnativa.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

N.	DESCRIZIONE	PESO	INDICATORI MISURAZIONE	VALORE ATTESO	INIZIO	FINE
1	ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE 1.1 Riduzione dei tempi medi di pagamento	20	Monitoraggio del personale del Servizio finanziario	Rispettare i tempi di pagamento entro i 30 gg e pubblicazione tempestiva dei dati nella sezione amministrazione trasparente con cadenza trimestrale	01/01/2023	31/12/2023
2	TRANSIZIONE DIGITALE DELL'ENTE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI RESI (ANCHE INTERNI) IN UN'OTTICA DI TRASPARENZA, INFORMATIZZAZIONE E DI SEMPLIFICAZIONE DEI PROCESSI E DEI PROCEDIMENTI DELL'ENTE	25	Adozione degli atti necessari	Digitalizzazione nuovi servizi nell'ambito dei progetti PNRR	01/01/2023	31/12/2024
3	LAVORO DI SQUADRA	25	Monitoraggio da parte del Vice Segretario	Si intende mantenere il focus sulla metodologia del lavoro di squadra coinvolgendo il personale nella condivisione degli obiettivi complessivi della struttura.	01/01/2023	31/12/2023
4	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	30	Monitoraggio da parte del Vice Segretario	Approfondimenti in materia di privacy e cybersicurezza.	01/01/2023	31/12/2023
TOTALE PUNTI		100				

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
AREA AMMINISTRATIVA**

N.	DESCRIZIONE	PESO	INDICATORI MISURAZIONE	VALORE ATTESO	INIZIO	FINE
1	LA SFIDA DELL'INNOVAZIONE DIGITALE - MISURA 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI"	15	Adozione degli atti necessari	Attuazione, per quanto di competenza e nei termini stabiliti dai cronoprogrammi, di misure/investimenti/interventi finanziati al Comune (procedura di affidamento; esecuzione contratti d'appalto; rendicontazione per certificazione spesa)	01/01/2023	31/12/2024
2	LA SFIDA DELL'INNOVAZIONE DIGITALE - MISURA 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI	15	Adozione degli atti necessari	Attuazione, per quanto di competenza e nei termini stabiliti dai cronoprogrammi, di misure/investimenti/interventi finanziati al Comune (procedura di affidamento; esecuzione contratti d'appalto; rendicontazione per certificazione spesa)	01/01/2023	31/12/2024
3	LA SFIDA DELL'INNOVAZIONE DIGITALE -MISURA 1.4.4 – SPID CIE	15	Adozione degli atti necessari	Attuazione, per quanto di competenza e nei termini stabiliti dai cronoprogrammi, di misure/investimenti/interventi finanziati al Comune (procedura di affidamento; esecuzione contratti d'appalto; rendicontazione per certificazione spesa)	01/01/2023	31/12/2024
4	REDAZIONE DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO (PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA) A SEGUITO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL 2019/2021 - REVISIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	15	Adozione degli atti necessari	Applicazione di quanto stabilito a livello di contrattazione nazionale; a livello decentrato costituzione del Fondo per la retribuzione accessoria	01/01/2023	31/12/2023
5	PRIMA STESURA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE	15	Adozione degli atti necessari	Pianificazione obiettivi specifici, performance, conciliazione vita/lavoro, formazione del personale, ecc.	01/01/2023	31/12/2023
6	DEMATERIALIZZAZIONE REGISTRI DI NASCITA DAGLI ANNI 1943 AL 1913 (PER CIRCA 2.163 ATTI) CON INSERIMENTO DELLE ANNOTAZIONI A MARGINE	25	Adozione degli atti necessari	Snellimento nel rilascio di certificati ed estratti di nascita, limitazione delle possibilità di errori ed omissioni, formazione di un archivio storico unico per migliorare la conservazione e consultazione degli atti	01/12/2023	31/12/2023
TOTALE PUNTI		100				

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
AREA CONTABILE**

N.	DESCRIZIONE	PESO	INDICATORI MISURAZIONE	VALORE ATTESO	INIZIO	FINE
1	UFFICIO RAGIONERIA: PREDISPOSIZIONE RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO 2022 ENTRO IL TERMINE ORDINARIO DI LEGGE	20	Adozione degli atti necessari	Predisposizione atti propedeutici (riaccertamento ordinario residui, etc.) ed elaborazione relazione sulla gestione e schema rendiconto di gestione	01/01/2023	31/12/2023
2	UFFICIO RAGIONERIA: PREDISPOSIZIONE BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2024/2026 ENTRO IL TERMINE ORDINARIO DI LEGGE	20	Adozione degli atti necessari	Predisposizione atti propedeutici ed elaborazione DUP e schema di bilancio	01/01/2023	31/12/2023
3	UFFICIO TRIBUTI: COMPLETAMENTO BANCA DATI TARI (BONIFICA POSIZIONI COMPOSTAGGIO) E VERIFICA RISCOSSIONI ANNUALITÀ 2018 CON EMISSIONE DI RUOLO PER RECUPERO EVASIONE	25	Adozione degli atti necessari	Banca dati contribuenti aggiornata e completa; emissione avvisi ed eventuale ruolo per recupero evasione	01/01/2023	31/12/2023
4	CONTROLLO NUCLEI FAMILIARI CON RESIDENZE IN COMUNI DIVERSI A FINI IMU	25	Adozione degli atti necessari	Banca dati contribuenti aggiornata e completa.	01/01/2023	31/12/2023
5	OTTIMIZZAZIONE PROCEDURE DI GESTIONE CONTABILE DELLE SPESE E DELLE ENTRATE	10	Adozione degli atti necessari	Monitoraggio continuo liquidazioni/pagamenti uffici comunali e accrediti/versamenti conti correnti dell'ente.	01/01/2023	31/12/2023
TOTALE PUNTI		100				

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
AREA TECNICA**

N.	DESCRIZIONE	PESO	INDICATORI MISURAZIONE	VALORE ATTESO	INIZIO	FINE
1	PROGETTI E CANTIERI : STRADA VIA GASSA, PARCHEGGI CAPOLUOGO,	40	Adozione degli atti necessari	Progetto definitivo-esecutivo; appalto lavori; stipula contratto e avvio lavori	01/01/2023	31/12/2024
2	SUPPORTO ATTIVITÀ DEL PIANO	20	Adozione degli atti necessari	Attuazione, per quanto di competenza e nei termini	01/01/2023	31/12/2023

	NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) RELATIVE AGLI INTERVENTI DI INTERESSE DEL COMUNE			stabiliti dai cronoprogrammi, di misure/investimenti/interventi finanziati al comune		
3	PROGETTI E CANTIERI : INCROCIO SP MOLINO	20	Adozione degli atti necessari	Completamento dell'opera e rendicontazione finale	01/01/2023	31/12/2023
4.	ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO COMUNALE DI BENI DI PROPRIETÀ PRIVATA PER FINALITÀ DI PUBBLICA UTILITÀ	10	Adozione degli atti necessari	Attività tecnico- amministrative per l'acquisizione al patrimonio delle aree nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia	01/01/2023	31/12/2024
5	RISPOSTA ALLE SEGNALAZIONI DI DEGRADO DEL PATRIMONIO COMUNALE INTESO COME MANUTENZIONE STRADE , ILLUMINAZIONE PUBBLICA, AREE A VERDE PUBBLICO, SEGNALETICA, AFFIDAMENTO DELL'INCARICO A PROVVEDERE ALLE DITTE; INTERVENTI IN ECONOMIA DIRETTA PER LA RISOLUZIONE DI PROBLEMATICHE MODESTE E DI NON ELEVATA ESTENSIONE MEDIANTE L'UTILIZZO DELL'ATTREZZATURA COMUNALI A DISPOSIZIONE.	10	Capacità di verificare, approfondire, applicare le procedure idonee alla risoluzione delle problematiche	Capacità di dare soluzione in breve tempo alle criticità	01/01/2023	31/12/2023
TOTALE PUNTI		100				

2.2.2 – INDICATORI DI RISULTATO – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Gli indicatori di valutazione della performance sono riportati nelle schede A, B, C allegate al presente atto. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dagli incaricati di posizione organizzativa ed è riferita al personale inquadrato nell'area di appartenenza della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della

performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa è attribuita dall'Organismo di Valutazione o, in sua assenza, dal Segretario Comunale. Dall'esito della valutazione emergerà un livello percentuale di realizzazione degli obiettivi da parte dei responsabili di area a cui corrisponderà la quantificazione effettiva della retribuzione di risultato.

2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – PARTE PRIMA - PREMESSA

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) si colloca in una fase storica complessa: gli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'ingente flusso di denaro a disposizione e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione degli interventi richiedono dunque, secondo gli orientamenti dell'ANAC, un rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di presidi di prevenzione della corruzione snelli ed efficaci.

Alcune rilevanti novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia": il legislatore ha infatti introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione le cui finalità sono, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni ed una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese
- contribuire ad una corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione intesa non come onere aggiuntivo all'agire quotidiano degli Enti ma come impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'Amministrazione stessa.

Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto al passato, che il Comune di Altissimo sia chiamato a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT (soppresso insieme ad altri strumenti di programmazione e pianificazione in ottemperanza al DPR n. 81 del 30 giugno 2022, "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione") ma in una specifica sottosezione del PIAO, adottandone una versione semplificata.

Tale sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, deve contenere alcuni elementi finalizzati:

- ad evidenziare se le caratteristiche del territorio dal punto di vista sociale, culturale ed economico possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- ad evidenziare se la struttura organizzativa dell'Ente possa influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- ad identificare le criticità che espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi, siano essi potenziali o concreti;

- ad analizzare, confermare ed eventualmente integrare le misure organizzative per il trattamento del rischio già definite in precedenza;
- ad effettuare un monitoraggio costante ed accurato che possa garantire effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione e che sia rafforzato nei processi relativi ad attività finanziate grazie ai fondi previsti dal PNRR, così come previsto per gli enti di piccole dimensioni dal PNA 2022/2024;
- ad attuare la trasparenza, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, individuando misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

2.3.2 - FINALITA'

La finalità della presente sezione è quella di individuare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali attraverso l'attuazione di alcuni principi strategici e metodologici, di seguito indicati:

- il coinvolgimento dell'organo di indirizzo al fine di creare un contesto istituzionale ed organizzativo favorevole;
- lo sviluppo di una cultura organizzativa diffusa che coinvolga l'intera struttura;
- la collaborazione tra amministrazioni;
- la prevalenza della sostanza sulla forma affinché il presente documento non diventi un mero adempimento ma sia progettato e concretizzato sulle specifiche esigenze dell'Ente;
- un approccio progressivo ma continuo che consenta nel tempo l'approfondimento delle tematiche connesse al rischio di corruzione.

La presente sezione del PIAO costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione.

Negli enti locali il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, preferibilmente, nella figura professionale del Segretario, salva diversa e motivata determinazione.

Il titolare del potere di nomina è il Sindaco quale organo di indirizzo politico amministrativo.

Ovviamente la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate.

L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione del personale e degli organi di valutazione e di controllo. Si evidenzia che in quest'ente negli ultimi tre anni non sono stati riscontrati fenomeni corruttivi, né vi sono stati esposti in tal senso.

L'RPCT è anche responsabile della tutela del dipendente che segnala l'esistenza di illeciti ovvero di situazioni rilevanti in tema di contrasto e prevenzione della corruzione (whistleblower).

A questo riguardo il Comune di Altissimo, non avendo individuato la procedura per le "segnalazioni di irregolarità" con la previsione di un canale telematico preferenziale, ritiene che le stesse possono essere inviate direttamente all'attenzione del Segretario Comunale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure attraverso l'iniziativa gratuita di *Transparency International Italia*, denominata Whistleblowing PA, raggiungibile al seguente link <https://www.whistleblowing.it/>.

La presente sotto sezione del PIAO in modalità semplificata è essere aggiornata annualmente solo in presenza di:

- eventi corruttivi

- modifiche organizzative rilevanti
- ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- aggiornamenti o modifiche degli obiettivi strategici

Scaduto il triennio di riferimento verrà modificata in base alle risultanze dei monitoraggi effettuati nel periodo di riferimento (2023/2025).

2.3.3 - SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In ottemperanza a quanto previsto da ANAC, e tenuto conto delle dimensioni dell'Ente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Comune di Altissimo e i relativi compiti e funzioni sono:

a) Sindaco e Giunta Comunale:

- Il Sindaco individua il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, normalmente identificato nella figura del Segretario Comunale, e ne comunica il nominativo ad A.N.A.C. attraverso il Portale;
- la Giunta adotta il PIAO, che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- la Giunta adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- la Giunta attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- la Giunta propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare le misure anticorruzione.

In particolare, in coerenza con le rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal D. Lgs. n. 97/2016, il PNA 2019 ha rafforzato il ruolo del RPCT, indicando come sia consigliabile che lo stesso sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata al compito e che abbia poteri effettivi, preferibilmente con specifica formalizzazione. Ove non possibile, la Giunta Comunale può rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici.

b) Il Responsabile per la prevenzione:

- elabora e propone alla Giunta la sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza";
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (D.Lgs. n. 97/2016);
- ha il potere di indicare i nominativi dei dipendenti inadempienti ;
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo le criticità nella applicazione delle norme;
- al fine di garantirne il corretto compito, ANAC ha introdotto la segnalazione generalizzata di misure discriminatorie nei confronti del RPCT, oltre che, come precedentemente vigente, la segnalazione ad ANAC in caso di revoca;
- programma le attività di monitoraggio con il supporto della struttura organizzativa secondo quanto stabilito dal PNA 2022/2024;
- monitora le attività relative al PNRR e mantiene un costante rapporto con i Responsabili dei servizi coinvolti nella gestione dei relativi fondi comunitari.

c) RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti tenuto alla implementazione della BDNCP presso l'ANAC, ovvero all'inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante.

d) Considerata l'attuale struttura organizzativa dell'Ente, non sono previsti ulteriori referenti al RPCT oltre alle Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione, in quanto la diretta interlocuzione tra RPCT e Responsabili di area è considerata il mezzo più efficace per la raccolta delle informazioni utili alla gestione della prevenzione corruzione. Tutte le Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali per l'area di rispettiva competenza, l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari;
- provvedono alla verifica del rispetto dei tempi procedurali ed eventualmente a risolvere immediatamente le anomalie riscontrate. In caso di mancata comunicazione dell'esito della verifica all'Autorità anticorruzione, si intende che i tempi procedurali siano stati interamente soddisfatti e rispettati. Ai Responsabili di area è fatto obbligo, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione, di dare immediata informazione al Responsabile Anticorruzione relativamente al mancato rispetto dei tempi procedurali e/o a qualsiasi altra manifestazione di mancato rispetto del PTPC e dei suoi contenuti;
- concorrono a sensibilizzare e a formare il personale della propria area in materia di lotta alla corruzione.

e) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel presente documento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile; segnalano casi di personale conflitto di interessi;

f) l'O.I.V. o N.I.V. (Nucleo Indipendente di Valutazione):

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance dei responsabili di area;
- produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal D.Lgs. 150/2009;
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento (eventuali integrazioni previste);
- verifica che la sezione del PIAO relativa all'anticorruzione ed alla trasparenza siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT.
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relative indicatori.

g) L'Organo di revisione economico-finanziario:

- ai sensi dell'art. 234 e seguenti del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, è Organismo di collaborazione e di controllo;
- prende parte attiva al processo di gestione del rischio;
- prende in considerazione, analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce al Responsabile Anticorruzione;
- esercita specifiche attribuzioni collegate all'attività anticorruzione in materia di Trasparenza amministrativa ai sensi degli artt. 43 e 44 Decreto Legislativo n. 33 del 2013;
- esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

h) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel presente documento.;
- sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento dell'ente
- segnalano le situazioni di illecito di cui eventualmente possono venire a conoscenza (Codice di comportamento)
- producono le autocertificazioni di assenza cause di inconferibilità e incompatibilità eventualmente necessarie
- producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con l'ente;

2.3.4 - LE RESPONSABILITÀ

Del Responsabile per la prevenzione:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;
- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità: restano confermate le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare e per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso del verificarsi, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

Dei dipendenti.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate nelle singole amministrazioni e trasfuse nell'apposita sezione del PIAO devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli apicali (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190).

In particolare i dipendenti:

- concorrono ad attuare la prevenzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile Anticorruzione, al proprio Responsabile di area e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai sensi dell'art. 54bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241 del 1990 e degli artt. 6 e 7 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013.

Delle Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione

L'art. 1, comma 33, l. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Le Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

2.3.5 - IL CONTESTO

Così come indicato da ANAC, l'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Indagini e procedimenti penali, nel nostro Paese, mostrano come la corruzione e gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione siano delitti seriali e pervasivi, che si traducono in un fenomeno endemico, il quale alimenta mercati illegali, distorce la concorrenza e costa alla collettività un prezzo molto elevato, in termini sia economici che sociali.

L'Ente focalizza quindi la propria attenzione solo su fattispecie di rischio che, per quanto improbabili, presentano una ragionevole verosimiglianza.

Contesto esterno

Per quanto riguarda il Comune di Altissimo, lo stesso opera in un contesto territoriale poco sviluppato sotto il profilo economico e sociale dove sono presenti solo poche attività produttive e commerciali; il contesto di riferimento non presenta, quindi, particolari profili di rischio con riferimento a fenomeni di criminalità organizzata o ad infiltrazioni di tipo mafioso, né si rilevano forme di pressione provenienti da altri contesti esterni.

Anche la situazione dell'ordine e della sicurezza pubblica non segnala indicatori di particolare gravità; la zona, in effetti, stante la collocazione geografica, non vede la presenza di soggetti riconducibili alla criminalità organizzata salvo qualche episodio ascrivibile ad elementi provenienti da fuori zona che si rendono responsabili di furti in abitazioni o di raggiri in danno ad anziani.

Il Comune è ente pubblico territoriale di diritto pubblico, con struttura contabile amministrativa regolata dalla legge. I flussi finanziari transitano su conti del Tesoriere tali da assicurare la tracciabilità, in conformità alle vigenti disposizioni di contabilità pubblica; il patrimonio è costituito dagli immobili in dotazione per lo svolgimento della propria missione strategica.

Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. Ne consegue che tale analisi deve portare in evidenza, da un lato, il sistema di responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione.

Il Comune di Altissimo presenta, in ragione della sua ridotta dimensione demografica e della sua dotazione organica, una struttura organizzativa estremamente semplice, così suddivisa:

1. Organi di indirizzo

Sindaco: Trevisan Omar Loris, eletto in seguito alle elezioni del 26.05.2019;

Giunta Comunale: nominata dal Sindaco e composta dal Vicesindaco e da un assessore.

Consiglio Comunale: eletto in seguito alle elezioni del 26.05.2019 e composto da n. 10 consiglieri.

Struttura organizzativa

La dotazione organica del Comune di Altissimo comprende tre aree: amministrativa, economico-finanziaria e tecnica. A capo di ciascuna area vi è un Responsabile di area; non sono presenti figure dirigenziali. Al Segretario Comunale è attribuita la responsabilità dell'area contabile mentre il responsabile dell'area amministrativa svolge anche le funzioni di Vice Segretario comunale. Ai responsabili di area, con decreto sindacale, sono riconosciute la posizione organizzativa e le prerogative dirigenziali di cui all'art. 109 del D.lgs. n. 267/2000.

In totale l'ente ha alle proprie dipendenze otto lavoratori di cui tre in area amministrativa (due a full time e uno a part-time 23/36 ore), due in area contabile (entrambi full time) e tre in area tecnica (due a full time e uno a part time 18/36 ore).

Il livello di istruzione dei dipendenti vede la presenza di due laureati, entrambi in categoria D, e di sei dipendenti in possesso di diploma di scuola media superiore di cui cinque inquadrati nella categoria C ed uno, addetto alle attività esterne, in categoria B.

Risorse

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente sono fortemente condizionate dai trasferimenti erariali. La politica tributaria locale ha pochi margini in quanto le attività commerciali/artigianali sono esigue.

I servizi pubblici di acquedotto, fognatura, depurazione e di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani sono erogati dalle Società partecipate Acque del Chiampo e Agno Chiampo Ambiente Spa.

2.3.6 - ANALISI ATTIVITÀ CON ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

Per il triennio in corso, in considerazione dell'esiguità di figure in grado di predisporre tabelle di rilevazione come quelle, ad esempio, adottate da ANAC, della necessità di adottare il PIAO semplificato e non ultimo l'imprescindibile carico di lavoro sugli uffici comunali derivante dalla necessità di convogliare l'attività sulle opportunità di finanziamento offerte dal PNRR, si è scelto di operare sull'elenco dei processi standard che possono presentare un elevato rischio di corruzione ovvero:

Processi sottoposti a valutazione del rischio	Probabilità (P)	Impatto (I)	Rischio (PxI)
01 - Concorso per l'assunzione di personale	M	A	A
02 - Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	M	A	A
03- Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	M	M	M
04-Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture	M	A	A
05-Permesso di costruire	M	M	M
06-Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari,	M	M	M

nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere			
07-Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale e attuativa	M	M	M
08-Lavori di somma urgenza	M	A	A
09-Gestione ordinaria delle entrate di bilancio	M	M	M
10-Gestione ordinaria delle spese di bilancio	M	M	M
11-Accertamenti e verifiche dei tributi locali	M	M	M
12-Pratiche migratorie	B	B	B
13-Servizi assistenziali	B	B	B
14-Gestione e sepoltura e dei loculi	B	B	B

Per le attività indicate a rischio medio o alto si programma di prevedere le seguenti attività per prevenire il fenomeno della corruzione:

Area	Attività	Rischio specifico da prevenire	Misure da assumere
Tecnica	Affidamento o proroga di lavori, servizi e forniture	Scelta non arbitraria dello strumento da utilizzare; evitare il frazionamento surrettizio	Controllo a campione dei provvedimenti di affidamento/proroga
Contabile Servizio Tributi	Formazione ruoli coattivi, gestione rimborsi, discarico somme iscritte a ruolo, attività di accertamento	Allungamento dei termini per ciascun procedimento	Controllo a campione dei rimborsi e dei discarichi

2.3.7 - CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione l'RPCT in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato un provvedimento finale di fornire adeguata motivazione scritta circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

L'RPCT può in ogni momento chiedere delucidazioni sia in forma scritta che verbale a tutti i dipendenti su comportamenti che possano consentire, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità.

Tutti i dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, segnalando tempestivamente la situazione di conflitto al proprio Responsabile di area. I titolari di PO segnalano tale circostanza all'RPCT.

2.3.8 - SEGNALAZIONE DI ILLECITI O IRREGOLARITÀ E DISCIPLINA DELLA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA ILLECITI (*WHISTLEBLOWING*)

"*Whistleblower*" è il dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179. La norma intende proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro, pertanto il *whistleblower* deve essere tutelato da misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi

collegati direttamente o indirettamente alla denuncia e tenuto esente da conseguenze disciplinari.

I fatti o atti che possono essere oggetto di segnalazione sono quelli riguardanti comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico e non di interesse personale. Il *whistleblower* non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad una misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

Il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 ha assegnato all'ANAC la competenza a ricevere segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti delle amministrazioni.

2.3.9 - ROTAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE

In ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di figure apicali esistenti al suo interno, non può essere data applicazione al principio di rotazione del personale incaricato di posizione organizzativa.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede: *"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"*.

In assenza di rotazione, l'attività di controllo delle posizioni organizzative dev'essere potenziata.

Qualora si ravvisino comportamenti che possano ingenerare il fondato sospetto di corruzione ovvero nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di tale natura, si provvederà all'immediato spostamento ad altro ufficio del dipendente interessato.

2.3.10 - INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI

Il decreto legislativo 39/2013 prevede fattispecie di:

- inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. G);
- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. H).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza". L'Ente attua quanto previsto dalla Determinazione n. 833/2016 di ANAC "Linee

guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione”.

2.3.11 -ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L'Ente attua l'art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma tramite apposita dichiarazione e quale clausola da inserirsi nei contratti di affidamento.

2.3.12 - RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Entro i termini e con le modalità previste dalla normativa, l'RPCT pubblica sul sito internet la relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e contestualmente trasmette l'informazione relativa all'avvenuta pubblicazione alla Giunta Comunale.

2.4 - PARTE SECONDA - LA TRASPARENZA

2.4.1 - PREMESSA E FINALITÀ

La trasparenza nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, favorendo il controllo sociale sull'attività pubblica per mezzo di una sempre più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'Ente.

Tra gli obiettivi strategici del PNA degna di menzione è certamente *“la promozione di maggiori livelli di trasparenza”* da tradursi nella definizione di *“obiettivi organizzativi e individuali”*.

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla Legge 190/2012. Essa è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della legge stessa. A tal fine, la presente sottosezione per la trasparenza è inserita all'interno del PIAO.

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", delle informazioni relative all'organizzazione e attività amministrativa, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013, integrato e modificato dal D.lgs. 97/2016 *“Riordino della disciplina*

riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e le indicazioni fornite dall’ANAC.

L'Amministrazione trasparente è organizzata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013 e successive modifiche ed integrazioni. I vari istituti sono:

- Amministrazione Trasparente, cioè la pubblicazione, sull'apposita sezione del sito internet del comune, di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni;
- accesso documentale, ex art. 22 e seguenti della legge 241/1990, che permane in vigore ed è destinato a particolari procedimenti in cui si richiede un interesse giuridicamente rilevante nell'accesso e successivo utilizzo dei dati oggetto di accesso;
- accesso civico rispetto a tutti i dati che devono essere pubblicati in Amministrazione trasparente;
- accesso generalizzato rispetto a tutti i dati che non siano oggetto di limitazione speciale.

Chiunque ha diritto di accedere direttamente ed immediatamente al sito istituzionale dell'Ente. Il Comune si impegna a promuovere il sito istituzionale, a renderlo maggiormente fruibile e trasparente, ed a pubblicizzarne, con le forme ritenute più idonee, le modalità di accesso.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce ancora oggi un valido (e forse uno dei principali) strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, garantendo in tal modo la piena attuazione dei principi previsti dalla normativa internazionale, nonché dalla recente normativa in materia. La Trasparenza, non più soggetta alla elaborazione di un proprio programma triennale, dovrà essere garantita secondo le indicazioni previste dal D.Lgs. 97/2016.

2.4.2 – OBIETTIVI STRATEGICI DELLA TRASPARENZA

L'Ente ritiene la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico tra le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi strategici:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione;
- il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di ricevere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica ed operativa. Il sito web istituzionale dell'Ente è il mezzo di comunicazione attraverso il quale l'Ente garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Tra le azioni di miglioramento programmate vi è l'attività di riprogettazione grafica e contenutistica dell'attuale sito internet.

Ulteriori azioni di miglioramento che si intendono attuare sono l'adeguamento della sezione "Amministrazione Trasparente" alle indicazioni della normativa vigente in materia e delle direttive e comunicazione di ANAC nonché la comunicazione tempestiva de parte dei dipendenti

ai Responsabili di area di eventuali errori o incompletezze riscontrati nella navigazione del sito web istituzionale, per attivare il necessario processo di aggiornamento.

2.4.3 - PROCEDURE PER ASSICURARE REGOLARITÀ E TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità dei dati sono i Responsabili di area. I dati e documenti da pubblicare dovranno essere conformi al D.Lgs. n. 33/2013 e, in generale, alle misure disposte dal Garante per la protezione dei dati personali .

L'aggiornamento costante dei dati nei modi e nei tempi previsti dalla normativa è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione. Fermo restando l'obbligo di utilizzare solo ed esclusivamente formati aperti ai sensi dell'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale, gli uffici che detengono l'informazione da pubblicare dovranno:

- lavorare congiuntamente agli altri uffici per ogni pubblicazione di "schede" o comunque di dati in formato tabellare;
- predisporre documenti nativi digitali in formato PDF aperto pronti per la pubblicazione ogni qual volta la pubblicazione abbia a oggetto un documento nella sua interezza.

La pubblicazione sul sito e la verifica dei dati pubblicati è in capo a ciascun Responsabile di area con la diretta collaborazione dei proprio uffici, ciascuno per i settori di propria competenza organizzativa, salvo diversa disposizione da parte del Responsabile per la trasparenza.

Si stabilisce che le pubblicazioni avvengano entro un termine di 60 giorni dall'adozione o dall'approvazione dei provvedimenti; il monitoraggio sulle pubblicazioni avverrà con cadenza annuale, in sede di valutazione della performance organizzativa e individuale.

2.4.4 - SOGGETTI RESPONSABILI

Il Segretario Comunale, Responsabile della prevenzione della corruzione, è anche Responsabile per la trasparenza con il compito di provvedere all'aggiornamento del Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della specifica sezione dedicata alla trasparenza, salvo diversa nomina e motivata determinazione da parte dell'organo di indirizzo politico.

In assenza del Segretario Comunale Titolare, il ruolo di RPCT sarà svolto dal Segretario Comunale supplente senza che sia necessario redigere un'apposita nomina in merito

Il Responsabile della trasparenza, inoltre, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla trasparenza, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando alla Giunta, al Nucleo di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio dei procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

A tal fine, il Segretario Comunale promuove e cura il coinvolgimento dei servizi e degli uffici dell'Ente. Egli si avvale, in particolare, del supporto dei Responsabili di area in quanto prioritariamente coinvolti nella pubblicazione dei dati.

I Responsabili di area, dunque, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale, dei titolari di posizione organizzativa e degli addetti agli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

2.4.5 - ACCESSO CIVICO

L'accesso civico consiste nella richiesta da parte del cittadino di documenti per i quali la legge prevede la pubblicazione sul sito e si differenzia dal diritto di accesso finora configurato dalla legge 241/90 (Accesso documentale).

Si può estrinsecare nei confronti degli atti la cui pubblicazione sia obbligatoria per la trasparenza. E' una tutela che la legge garantisce al cittadino contro le amministrazioni reticenti alla trasparenza. Per la sua attivazione non è richiesta alcuna legittimazione soggettiva (es residenza, nazionalità, etc) né alcuna motivazione né alcuna modulistica ed è gratuita.

Entro 30 giorni dalla richiesta l'Ente deve provvedere a pubblicare il dato e a trasmetterlo al richiedente. La mancata risposta è tutelata in esclusiva dal Giudice Amministrativo

2.4.6 - ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

Tale tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, comma 2 del Dlgs n. 33/2013 si traduce in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Tale accesso incontra i limiti del rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

ART. 2.4.7 - DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI

A seguito dell'applicazione, dal 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del citato Regolamento, si conferma che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da norme di legge o di regolamento.

Pertanto, come esplicitato nell'Aggiornamento 2018 al PNA:

- *“fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, D.Lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione”;*

- *“l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)”.*

Il Comune di Altissimo, a tal fine adotta le accortezze e le cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, c. 4, («Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»).

SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

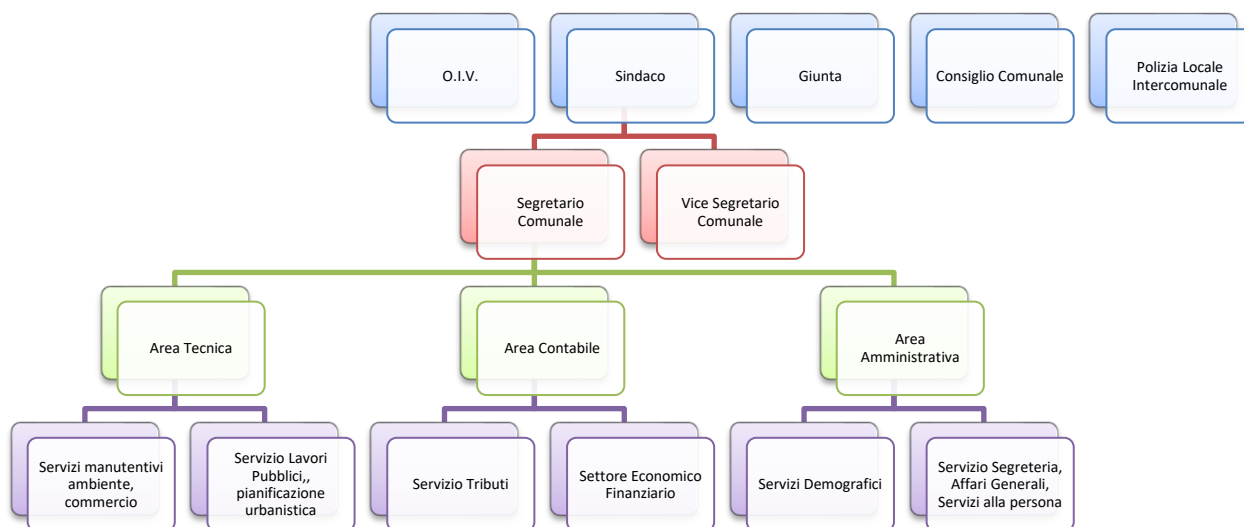
Lo schema organizzativo del Comune, come definito dal vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 107 del 30/12/2010, si articola nelle seguenti unità organizzative dotate di un diverso grado di autonomia e complessità:

a) Aree, coincidenti con la Responsabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 267/2000;

b) Settori comprendenti uno o più servizi (uffici).

Le Aree costituiscono l'organo di massimo livello in cui è articolata la struttura del comune.

ORGANIGRAMMA



I ruoli di responsabilità sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Sono presenti le Posizioni Organizzative dall'anno 1999. Il regolamento di dettaglio per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 12/03/2019 ed integrato con delibera G.C. n. 51 del 29/06/2020.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D.

3.1.1 NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2022

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale al 31/12/2022: 8 unità (di cui n. 2 part-time). Non vi è la presenza di personale dirigenziale.

La dotazione di personale è stata approvata con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 03/08/2021.

3.1.2 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

DESCRIZIONE	VALORE DI PARTENZA	TARGET
N. servizi online accessibili con SPID/CIE	2	2
Numero di accessi tramite SPID/CIE su servizi digitali collegati a SPID/CIE	342	370
N. servizi interamente online, integrati e full digital	2	3
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	42	42
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali	879	900
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali	0	7
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	142	150
Costi sostenuti per ICT	18.594,22	40.000,00
PC portatili	4	4
% PC portatili sul totale dei dipendenti	57%	57%
Smartphone	1	1
Dipendenti con firma digitale	2	2

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 - PREMESSA

Il lavoro agile è una modalità lavorativa finalizzata a superare la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'Amministrazione ed il lavoratore per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti.

Tale principio si basa sui seguenti fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;

- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio equilibrio di vita.

Il fine ultimo dell'introduzione del lavoro agile non è solo quello di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche di riuscire a migliorare il rendimento dell'attività dell'Amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione italiana.

Tutte le varie disposizioni che si sono succedute per la disciplina del lavoro agile a far seguito dall'emergere della diffusione del Covid 19, hanno messo in evidenza che questa modalità di organizzazione della prestazione lavorativa deve essere finalizzata ad aumentare l'efficienza della P.A., a beneficio di cittadini ed imprese.

3.2.2 - LIVELLO DI ATTUAZIONE

Il Comune di Altissimo ha attivato per la prima volta il lavoro agile nell'anno 2022. Nei periodi antecedenti l'ente non ha mai fatto ricorso a tale modalità di lavoro nemmeno durante la fase più acuta della pandemia da Covid-19 nonostante questa possibilità fosse stata estesa a tutti i dipendenti. Con il graduale allentamento delle misure di contenimento dell'emergenza pandemica, si è disposto che lo smart working resti una delle modalità ordinarie di svolgimento dell'attività lavorativa in quanto lo strumento del lavoro agile si è rivelato modalità efficace ed esperienza utile nel caso di lavoratori con particolari esigenze personali e/o familiari.

3.2.3 - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO A DISTANZA

Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 disciplina compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto".

Costituisce obiettivo di questo esercizio l'attuazione delle norme in ordine alle novità introdotte dal richiamato CCNL. A livello generale, le attività lavorative possono essere rese in modalità agile, qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa è fornita dall'Amministrazione, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- il dipendente dispone di un luogo idoneo allo svolgimento delle attività in modalità agile allo scopo di garantire la privacy degli argomenti trattati;

- la documentazione di cui deve disporre il dipendente per svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile è disponibile in formato digitale in cartelle di rete o applicativi software e raggiungibile dalla propria postazione remota;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

3.2.4 - MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attività lavorativa resa in modalità agile, viene monitorata dai Responsabili di area, i quali interagiscono con i dipendenti della propria area che lavorano da remoto attraverso i consueti canali di comunicazione (scambio di e-mail e telefonate).

Con periodicità mensile, il lavoratore agile è tenuto alla redazione e successiva trasmissione al proprio Responsabile di un report in cui sono elencate le attività svolte nelle giornate in lavoro agile.

Per quanto riguarda la valutazione della performance, il lavoro agile non è considerato un'attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati ed illustrati nel Piano della performance, a cui il presente Piano è collegato.

3.2.5 – CASISTICHE E SOGGETTI COINVOLTI

I Responsabili delle aree a cui appartengono i dipendenti in lavoro agile, hanno il compito di organizzare con essi le attività da svolgere in tale modalità, fornendo priorità e obiettivi di breve-medio periodo. Devono, inoltre, monitorare l'attività svolta ed il conseguimento degli obiettivi assegnati, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, secondo una periodicità che tenga conto della natura delle attività svolte dal dipendente ed in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

Possono richiedere di accedere al lavoro agile tutti i dipendenti impegnati in attività compatibili nonché nei seguenti casi, ulteriori rispetto a quelli previste dalla legge, secondo le linee guida fornite dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27/01/2022:

- a) lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi scolastici;
- b) lavoratori con particolari e motivate esigenze familiari/personali;
- c) in tutti i casi in cui il lavoro agile è misura di contenimento del Covid-19 e misura minima di sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.2.6 - ACCORDO INDIVIDUALE

L'attivazione del lavoro agile, è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Segretario Comunale o chi lo sostituisce. Nell'accordo, oltre al periodo di svolgimento del lavoro in modalità agile, sono definiti:

- i compiti e gli obiettivi da raggiungere nell'esecuzione della prestazione in modalità agile;
- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
- le forme di esercizio del potere direttivo del Responsabile di riferimento;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;

- la fascia oraria di contattabilità telefonica e la fascia di inoperabilità, ovvero di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 - IL QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo l'originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stata prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

E' stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate, per approdare al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima”, che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica, è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti, la maggiore o minore capacità assuntiva degli Enti, non è più rapportata in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. *turn over*) ma basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, nonché sulla capacità di riscossione delle entrate (la misura del valore percentuale deriva dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti). Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli Enti in 3 fasce distinte, attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, pertanto, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento al fine di verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l’approvazione del Rendiconto dell’esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ricalcolo dei margini assuntivi.

3.3.2 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

a.1) spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune di Altissimo evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,62%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 316.091,73 al netto IRAP.

a.2) tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e corrisponde ad € € 34.278,17 ovvero l'importo medio del triennio 2007/09 (per gli enti in regola con il patto di stabilità).

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, ha avuto esito negativo.

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione.

L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

B) RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE E STIMA DELLE CESSAZIONI

Categoria	Posti occupati al 31/12/2022	Cessazioni 2023/2024/2025
D	2	0
C	5	0
B	1	0

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, NON si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione né si prevedono assunzioni di tipo flessibile.

C) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 3 del 27/02/2023.

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità, così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo), assumendo ancora più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare. Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese

Le attività di formazione, come anche ribadito nel vigente CCNL, sono rivolte principalmente a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Ente;
- assicurare un adeguato supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative, ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3.4.1 PIANO DELLA FORMAZIONE

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore.

Per l'anno 2023, il piano formativo sarà articolato sui seguenti argomenti:

Formazione trasversale (caratterizzata da tematiche comuni a tutti gli uffici) e settoriale:

	OGGETTO	MODALITA'
	1. Corsi su argomenti relativi a tematiche relative al miglioramento delle competenze digitali	Webinar, corsi on site
	2. GDPR e privacy	Webinar
	3. Cybersicurezza	Webinar
	Sicurezza, prevenzione dei rischi (Corsi di formazione	Corsi on site

TUTTI GLI UFFICI	finalizzati alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, anche attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo).	
AREA TECNICA	Gare d'appalto, procedimenti autorizzatori, SUAP digitale, novità legislative in materia Edilizia.	Webinar
AREA AMMINISTRATIVA	Aggiornamento su specifiche materie trattate, gestione dati privacy, nuovo CCNL, fondo incentivante	Webinar
AREA CONTABILE	Aggiornamenti sui tributi comunali, sulle procedure relative alla riscossione coattiva, riforma della contabilità	Webinar

Le tematiche presenti nel piano di formazione trasversale e settoriale sono riportate a titolo non esaustivo e suscettibili di sostituzioni e/o inserimenti sulla base delle necessità che potrebbero emergere nel corso dell'anno.

Importo destinato alla formazione sul bilancio di Previsione dell'Ente per l'anno 2023: €. 4.000,00

3.5 AZIONI POSITIVE

3.5.1 - PREMESSA

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive, istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea nel 1984 e recepite dall'Italia con l'approvazione della Legge n. 125/1991, sono da intendersi come misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive risultano essere il principale strumento operativo a disposizione della politica europea al fine di favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali.

Nello specifico la nuova strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone possono incontrare in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali e fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di

cittadinanza. Risulta fondamentale, quindi, introdurre, attraverso il Piano Triennale di Azioni Positive, dispositivi atti a rimuovere eventuali dinamiche e/o fattori che, direttamente o indirettamente, possano determinare situazioni di squilibrio in termini di opportunità e garantire concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive, inoltre, vengono considerate anche come “discriminazioni egualitarie” poiché mettono in rilievo la specificità soggettiva del singolo e consentono di individuare eventuali gap e/o diversità di condizioni fra le persone. Ciò permette, quindi, di cogliere eventuali punti di criticità ed effettuare interventi correttivi mirati a colmare le disparità emerse.

Coerentemente con la normativa nazionale e comunitaria sopramenzionata, il Comune di Altissimo promuove la pari dignità ed opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzioni né differenze per genere, età, cultura, origine etnica, religione, disabilità e lingua.

L'Amministrazione comunale assicura massima attenzione al tema del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Perseguire la parità tra i generi, per il Comune di Altissimo assume pieno significato nell'interazione con i diversi fronti sia per quanto riguarda l'innovazione dei modelli organizzativi sia in merito all'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito, mostrando, così, la tensione verso l'adeguamento alle innovazioni sociali e promuovendo la parità anche nel contesto esterno.

DATI RELATIVI AL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data 31/12/2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	Percentuale
Donne	1	3	0	4	50%
Uomini	1	2	1	4	50%

Di cui part-time:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	Percentuale
Donne	0	1	0	1	12,5%
Uomini	0	1	0	1	12,5%

La presente sezione non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente presenta una situazione di parità tra uomini e donne. Allo stato dei fatti, quindi, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, bensì:

- presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- agevolare i dipendenti, dando la possibilità a tutti di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

SCOPO

Lo scopo è quello di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano quanto sopra indicato,

tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

In particolare si prevedono le seguenti azioni:

1. Descrizione Intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e favorire il benessere organizzativo.

Il Comune di Altissimo si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Finalità strategiche: favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Azione positiva: valorizzazione delle buone pratiche e delle soluzioni organizzative per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo.

2. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

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

Azione positiva: Predisporre un piano di formazione annuale, facente parte del presente documento, al quale tutti i dipendenti avranno accesso.

Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

3. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

4. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e

progressioni economiche.

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

Azione positiva: Utilizzare sistemi premianti secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

5. Descrizione intervento: ASSUNZIONI

Obiettivo: Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.

Finalità strategica: Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positiva: La dotazione dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. I commissari, pertanto, verranno scelti in base ai profili messi a concorso. Nello prove concorsuali il Comune di Altissimo premierà esclusivamente le conoscenze, le abilità e capacità personali dei candidati.

6. Area tematica da sviluppare: SALUTE E BENESSERE

L'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche.

In aggiunta a ciò, le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, continuano a determinare un forte impegno, da parte del personale, nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro; inoltre, obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Finalità strategica: andranno ricercate proposte e suggeriti interventi ed attività che, si auspica, saranno poi sviluppate dall'Amministrazione nei prossimi anni.

SEZIONE 4) MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno:

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 "Performance" effettuare il monitoraggio mediante reportistica del Nucleo di Valutazione o dell'O.I.V. (artt. 6 e 10) del D.Lgs. n. 150/2009;
- in riferimento alla Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" effettuare il monitoraggio mediante la relazione annuale del RPCT ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura dell'Organismo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC);

- in riferimento alla Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” effettuare il monitoraggio mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell’Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l’adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

Scheda A)
VALUTAZIONE SINGOLI DIPENDENTI *

ENTE DI APPARTENENZA
COMUNE DI ALTISSIMO (VI)

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

.....

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

.....
.....
.....

ANNUALITA'

.....

VALUTATORE:

.....

Raccordo tra valutazione e compensi:

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% compenso riconosciuto
Inferiore a 50	Nessun compenso

** Per i dipendenti la tabella si applica per la valutazione degli istituti contrattuali*

	Fattore di valutazione	ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-15	
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-15	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-15	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-15	
C	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-40	
			Somma/100	

7 – DATI DEL/DEI VALUTATORE/I

Cognome Nome firma

Cognome Nome Firma

Data

Definizioni dei fattori di valutazione:

A - SAPERE APPLICATO: Il “*sapere applicato*” è inteso come patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l’ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l’aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l’apprezzamento di questo fattore concerne la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

B - COMPETENZE RELAZIONALI: le “*competenze relazionali*” vanno intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l’efficacia delle relazioni interne della struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all’Ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all’Ente), con i quali l’interessato si relazioni.

C – CAPACITA’ REALIZZATIVA: la “*capacità realizzativa*” rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati.

VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA (CON PERSONALE)*

ENTE DI APPARTENENZA COMUNE DI ALTISSIMO

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

ANNUALITA'

VALUTATORE:

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% compenso riconosciuto
Inferiore a 50	Nessun compenso

* Per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato

	Fattore di valutazione	ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	
C	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-10	
D	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-50	

Somma/100

DATI DEL/DEI VALUTATORE/I

Cognome Nome firma

Cognome Nome firma

Data

Definizioni dei fattori di valutazione:

A - SAPERE APPLICATO: Il “*sapere applicato*” è inteso come patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l’ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l’aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l’apprezzamento di questo fattore concerne la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

B - COMPETENZE RELAZIONALI: le “*competenze relazionali*” vanno intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l’efficacia delle relazioni interne della struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all’Ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all’Ente), con i quali l’interessato si relazioni.

C – MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI: la “motivazione e valutazione dei collaboratori” va intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l’interdipendenza tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

D – CAPACITA’ REALIZZATIVA: la “*capacità realizzativa*” rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati.

VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA (SENZA PERSONALE) *

**ENTE DI APPARTENENZA:
COMUNE DI ALTISSIMO (VI)**

COGNOME E NOME DEL VALUTATO:

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE:

ANNUALITA'

VALUTATORE:

Raccordo tra valutazione e compensi

Punteggio superiore a 90	100% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 80 e fino a 90	90% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 70 e fino a 80	80% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 60 e fino a 70	65% compenso riconosciuto
Punteggio superiore a 50 e fino a 60	50% compenso riconosciuto
Inferiore a 50	Nessun compenso

** Per le posizioni organizzative la tabella si applica ai fini della determinazione dell'indennità di risultato*

	Fattore di valutazione	ambito	Min/max	Punteggio ottenuto
A	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	
A	SAPERE APPLICATO	Applicazione delle conoscenze	0-10	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	
B	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni esterne	0-10	
C	CAPACITA' REALIZZATIVA	Grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati	0-60	
			Somma/100	

DATI DEL/DEI VALUTATORE/I:

Cognome Nome firma

Cognome Nome firma

Data

Definizioni dei fattori di valutazione:

A - SAPERE APPLICATO: Il “*sapere applicato*” è inteso come patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l’ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l’aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (non basta sapere, si deve anche applicare), quindi l’apprezzamento di questo fattore concerne la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

B - COMPETENZE RELAZIONALI: le “*competenze relazionali*” vanno intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l’efficacia delle relazioni interne della struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all’Ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all’Ente), con i quali l’interessato si relazioni.

C – CAPACITA’ REALIZZATIVA: la “*capacità realizzativa*” rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati.

COMUNE DI ALTISSIMO

(Provincia di Vicenza)

Verbale n. 3 del 27.02.2023

PARERE DEL REVISIONE DEI CONTI

OGGETTO: Parere sul piano triennale dei fabbisogni del personale dell'ente per il triennio 2023-2025 contenuto della sottosezione 3.3 del PIAO

Esaminata la sottosezione 3.3 del PIAO denominata "Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale" inerente il piano triennale dei fabbisogni del personale dell'ente per il triennio 2023-2025, redatta sulla base delle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017 e delle linee di indirizzo del Ministro della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018;

Visti gli articoli 89, comma 5, e l'articolo 91, commi 1 e 2 del TUEL i quali impongono l'obbligo, da parte della giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, sulla necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Visto l'articolo 33 del D.L. 34/2019 e visto il decreto ministeriale attuativo 17/03/2020;

Visto l'art. 9, comma 8 del D.L. 78/2010, riferito a tutte le spese di personale che hanno una tipologia di lavoro flessibile, che impone per gli enti in regola con i vincoli della spesa del personale di non superare nell'acquisizione di risorse flessibili il limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, riducendola al 50% in caso di mancato rispetto della spesa del personale;

RILEVATO CHE

Le linee di indirizzo contenute nel decreto del 8 maggio 2018 del Ministro della PA precisano che l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti sulla programmazione del personale non possono assumere nuovo personale, precisando successivamente che tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed, infine che in sede di prima applicazione il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo facendo salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati dall'ente;

In adempimento delle disposizioni introdotte dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020 e delle sopra indicate linee di indirizzo, l'ente ha effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale;

Nella determinazione della dotazione organica finanziaria sono stati verificati i limiti posti dalla normativa vigente in tema di non superamento del valore soglia di riferimento per la spesa del personale 2023, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020;

Considerato che:

- la dotazione organica prevista dall'Ente anche in termini programmatici rispetta le limitazioni poste dal DPCM 17 marzo 2020 in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale che ne deriva e in funzione del parametro rilevato di spesa di personale su entrate correnti

ESPRIME

parere favorevole all'approvazione della sottosezione 3.3 del PIAO denominata "Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale" inerente il piano triennale dei fabbisogni del personale dell'ente per il triennio 2023-2025

RACCOMANDA

che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2023-2025, e all'atto di tutte le assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente introdotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio, con particolare riferimento al mantenimento degli equilibri di sostenibilità finanziaria prescritti dal DPCM 17 marzo 2020.

Il Revisore dei Conti

Solidea Spiller

