



COMUNE DI PIEVE TORINA

via Roma n.126 – 62036 – (MC) - tel.n.0737518022 – tel.fax 073751202

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

(art.6, commi da 1 a 4, decreto legge 9 giugno 2021 n.80,convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113)



(Allegato alla Deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 19.05.2023)

PREMESSA E FINALITA'

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021.

Il PIAO mira al raggiungimento, in modo non sempre lineare e oggettivamente semplificato, dei seguenti obiettivi:

- sviluppare un processo politico-strategico autorevole, che sappia orientare i comportamenti dell'Amministrazione e vincere le resistenze;
- sviluppare un Management consapevole delle finalità e che partecipa o coopera per il buon esito delle stesse;
- favorire la partecipazione e la consapevolezza del personale rispetto alle finalità;
- realizzare un piano di sviluppo pluriennale sfidante e sostenibile allo stesso tempo, appropriato alla cultura organizzativa dell'Ente;
- costruire un sistema di procedure appropriato alle finalità che si intende perseguire e che eviti ridondanze e corto circuiti organizzativi;
- realizzare un sistema di comunicazione ispirato a modelli cooperativi;

- implementare sistemi informativi evoluti in grado di estrarre le informazioni necessarie e indispensabili, adeguati ai differenti livelli di responsabilità;
- orientare la performance e più in generale l'intera pianificazione e programmazione delle amministrazioni alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi (Valore pubblico).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine, il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

Il presente Piano è redatto per assicurare la **qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa** e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla **costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi** anche in materia di diritto di accesso.

Il piano mira:

- assicurare la **qualità e la trasparenza** dell'attività amministrativa;
- **migliorare la qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla **costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi**, anche in materia di **diritto di accesso**.

Il PIAO vuole:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla necessità di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Nello specifico si tratta di un documento di programmazione unico che accorpa organicamente:

- PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)
- PAP (Piano delle azioni positive);
- PdP (Piano della Performance);
- PtPCT (Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);
- PF (Piano Formativo).

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

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) rappresenta una grande occasione per realizzare i progetti coerenti agli obiettivi del Recovery Plan, la grande opportunità di investimento per innovare il nostro Paese. Il PNRR individua 3 macro obiettivi e 3 priorità trasversali relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Queste trovano sviluppo nelle 6 missioni 6 componenti del Piano: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura Rivoluzione verde e transizione ecologica Infrastrutture per una mobilità sostenibile Istruzione e ricerca Inclusione e coesione Salute Patto per il Lavoro e il Clima.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.40 dell'01.08.2022 e il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.18 del 29.04.2023.

Il PIAO è diviso in 4 sezioni, di seguito riportate e ben distinte fra di esse.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 Analisi del contesto esterno

Risultanze della popolazione

Popolazione residente alla fine del 2021 (penultimo anno precedente) n. 1.303 di cui:maschi n. 635
femmine n. 668

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. 5

in età scuola obbligo (7/16 anni) n. 28

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) 32

n. 28 in età adulta (30/65 anni) n. 28

oltre 65 anni n. 361

nati nell'anno n. 7

Deceduti nell'anno n. 35

Saldo naturale: -28

Immigrati nell'anno n. 21

Emigrati nell'anno n. 23

Saldo migratorio: -2

Superficie Km² 74,8

Risorse idriche:

laghi n. 0

fiumi n. 2

Strade:

autostrade Km 0

strade extraurbane Km 0

strade urbane Km 70

strade locali Km 30

itinerari ciclopedonali Km 10

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato Si

Piano regolatore – PRGC – approvato Si

Piano edilizia economica popolare – PEEP approvato Si

Piano Insediamenti Produttivi – PIP approvato Si

PP1 centro storico-approvato Si

Piano straordinario di ricostruzione-approvato Si

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido con posti n. 20

Scuole dell'infanzia con posti n. 50

Scuole primarie con posti n. 125

Scuole secondarie con posti n. 75

Strutture residenziali per anziani n. 22

Farmacie Comunali n. 0
 Depuratori acque reflue n. 17
 Rete acquedotto Km 100
 Aree verdi, parchi e giardini Km² 0,500
 Punti luce
 Pubblica Illuminazione n. 637
 Rete gas Km 0
 Discariche rifiuti n. 0
 Mezzi operativi per gestione territorio n. 77
 Veicoli a disposizione n. 16

Analisi del contesto interno

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 (ULTIMO RENDICONTO APPROVATO) E SPESA DI RIFERIMENTO.

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Categoria B1	1	0	1
Categoria B3	1	1	0
Categoria B5	1	1	0
Categoria C1	4	3	1
Categoria D1	11	3	8
TOTALE	18	8	10

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa	% spesa personale/spesa corrente
2022	17	734.527,11	17,82
2021	19	724.763,48	16,76
2020	18	668.543,87	15,30
2019	22	687.998,29	12,02
2018	16	652.834,43	11,35

ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI:

Unità organizzativa	processi
Unità organizzativa 1 - AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI DEMOGRAFICI (AFFARI GENERALI, CULTURA, TURISMO, SERVIZI SOCIALI, ATTIVITA' ISTITUZIONALE DEI SERVIZI DEMOGRAFICI, TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE ,UFFICIO GARE E CONTRATTI-NUOVA POSIZIONE ORGANIZZATIVA)	Atti amministrativi ed attività di assistenza e supporto agli organi istituzionali, di soddisfacimento dei bisogni di assistenza sociale e sanitaria, la promozione delle attività culturali, sportive, turistiche e del tempo libero, le attività educative e scolastiche, l'archivio e il protocollo, trasparenza e anticorruzione, la vigilanza urbana ed il controllo del territorio, l'informazione. Tutte le attività istituzionali o delegate del servizio di anagrafe, dello stato civile, del servizio elettorale, della leva, dei giudici popolari e le relative statistiche, responsabile trasparenza e anticorruzione. Tutte le attività relative ai lavori pubblici, le attività di progettazione, l'edilizia pubblica, gli espropri, gli appalti, l'ecologia e la tutela dell'ambiente, la conservazione e gestione del patrimonio, i servizi amministrativi reagentivi al settore tecnico. Nell'anno in corso è l'area coinvolta con l'attuazione del PNRR
Unità organizzativa 2 - AREA FINANZIARIA E DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE (ATTIVITA' ECONOMICO- FINANZIARIA, ATTIVITA' PRODUTTIVE)	Tutte le attività finanziarie e dei tributi, la programmazione finanziaria, l'economato, la contabilità fiscale, del personale per quanto concerne il trattamento giuridico, economico, previdenziale ed assicurativo, il commercio, l'artigianato, le attività produttive, la polizia amministrativa
Unità organizzativa 3 AREA URBANISTICA (URBANISTICA, DEMANIO, EDILIZIA PRIVATA, MANUTENZIONI)	Tutte le attività relative all'urbanistica, all'edilizia privata, all'edilizia convenzionata, alle attività di manutenzione del patrimonio, di tutti gli immobili e delle strade, alla gestione del territorio, del demanio ed il coordinamento dell'attività della protezione civile.

1.2 – La modalità di gestione dei servizi pubblici locali e società partecipate sono ben definite nell' ALLEGATO 1.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Si precisa che questo Ente dovrà porre in essere le idonee procedure per l'istituzione del Nucleo di Valutazione.

2.1 Valore pubblico (VP), inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici prodotti per i cittadini.

Per *Valore Pubblico in senso stretto*, le Linee Guida DFP intendono: il **livello complessivo di BENESSERE** economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri soggetti, creato da un'amministrazione pubblica. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli 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.

2.2 Performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance sono:

a) 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.

b) 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.

L'articolo 170, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) è sostituita dal DUP (Documento Unico di Programmazione), che costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente locale. Il DUP è organizzato in due sezioni: la Sezione Strategica (SeS), che contiene gli obiettivi strategici che l'Amministrazione intende raggiungere durante il mandato e, la Sezione Operativa (SeO), di durata triennale, che costituisce una prima trasformazione della strategia dal piano dispositivo al piano operativo e che trova poi una più dettagliata definizione nella programmazione gestionale, costituita dal Piano della Performance/Piano degli Obiettivi e dal PEG. Il Piano della Performance, quale documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta), deve essere redatto coerentemente alle risorse assegnate; in esso sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Il Piano degli Obiettivi di cui all'art. 108 del Decreto Legislativo n. 267/2000 è, invece, un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o lo strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, è invece lo strumento di raccordo tra le funzioni politiche di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo e le funzioni di gestione proprie dei responsabili.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012, convertito con modifica in legge n. 213 del 07.12.2012, recante disciplina in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel PEG (o nello strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti), con intenti di semplificazione dei processi di pianificazione gestionale degli enti locali, il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance.

Il piano della performance costituisce parte integrante del PIAO. Il Piano degli Obiettivi e delle Performance del Comune e strategici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire in un triennio, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.

Il presente Piano individua, quindi, una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della stessa che è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La finalità del Piano è quella di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza e diffusione ai cittadini in merito alla programmazione dell'azione amministrativa.

L'organigramma del Comune è concepito per Aree e servizi cui sono demandati dalla Giunta "blocchi" omogenei di attività da conseguire per ciascuna area strategica coincide, dal punto di vista gestionale, con le rispettive Aree che, dal punto di vista finanziario, hanno anche funzione di Centri di responsabilità.

Tre sono le Aree che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo del Comune.

- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA FINANZIARIA
- AREA TECNICA

La responsabilità delle stesse è affidata ai titolari di Posizione Organizzativa, che rispondono in ordine alla gestione delle entrate e delle spese nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

All'interno dell'Area Amministrativa è stata predisposta una nuova posizione organizzativa "UFFICIO GARE E CONTRATTI", giusta deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 31.03.2023.

PROGRAMMI E PROGETTI

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre, individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato attraverso le azioni ed i progetti.

Il presente documento recepisce, pertanto, anzitutto le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato istituzionale 2019-2024.

Comprende i programmi ed i progetti di cui al Documento Unico di Programmazione e del Bilancio di previsione finanziario 2023-2025. Il presente documento, in coerenza con la normativa richiamata e per le finalità descritte in premessa, definisce annualmente gli obiettivi operativi di carattere generale dell'ente e quelli strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance:

□ Obiettivi operativi di carattere generale 2023-2025

Mantenimento dello standard dei servizi, volti principalmente a garantire il mantenimento dell'attuale livello qualitativo dei servizi erogati all'utenza esterna in presenza di riduzione di risorse finanziarie ed umane, attraverso l'attivazione di forme di controllo di gestione, soprattutto per i servizi a domanda individuale e per i servizi che potrebbero portare nuove risorse per futuri esercizi.

□ Obiettivi strategici 2023/2025

Gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che l'Ente, a medio e lungo termine, si propone di produrre in termini di impatto delle politiche. Essendo di valenza pluriennale e legati al programma di governo, la loro definizione non muta nel breve termine e la responsabilità è affidata ai Responsabili di Area. Gli obiettivi strategici sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese dei cittadini ed alla missione istituzionale.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso. La performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'Area stessa. Il Nucleo di Valutazione dell'Ente formula al Sindaco le risultanze gestionali conseguite dai Responsabili di Area personalmente e dalle rispettive aree che coordinano. La valutazione positiva espressa dà titolo alla corresponsione ai Responsabili della retribuzione di risultato e ai dipendenti della produttività generale. Nella predisposizione del DUP 2023/2025, partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo, il Comune ha individuato una serie di obiettivi strategici, che sono il frutto di un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia

in termini attuali che prospettici. La Sezione Strategica del DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. In particolare, si ricorda che il Piano delle Performance è un documento a valenza triennale.

Di seguito si riportano gli obiettivi e gli indicatori della performance:

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

All'interno della logica di Piano della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, il Piano della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Il piano della Performance con gli obiettivi gestionali, sono ben definiti nell'ALLEGATO 2 al presente piano.

Sottosezione Performance

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dall'OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune, sulla base dei sistemi di misurazione dell'Ente Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Responsabile di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**", ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dall'OIV.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023.2025. (Precedentemente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 31.03.2023)

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono legate al valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

1. La Giunta Comunale, quale Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico gestionale.

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione a ciò dedicata.

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Il Segretario Comunale, quale Responsabile di prevenzione della corruzione e per l'integrità e la trasparenza, assume diversi ruoli all'interno dell'Amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:

a) Prevenzione della corruzione:

- obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;

- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata e integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della prevenzione della corruzione: "*In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

- *di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;*

- *di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano*".

b) in materia di trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnala gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2013;
- riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.

c) in materia di whistleblowing:

- riceve e prende in carico le segnalazioni;
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

d) in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- esercita poteri di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnala le violazioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità ad ANAC

3. Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante: E' nominato con dal Sindaco o suo delegato e cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

4. I dirigenti: Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); Essi partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55- bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012.)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'INTEGRITA' E LA TRASPARENZA 2023.2025.

La delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante "*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*", prevede una sezione denominata "*Parte speciale – Approfondimenti*", interamente dedicata alle semplificazioni per i piccoli comuni, ai sensi del quale i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, in assenza di intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. In presenza dei presupposti su indicati, L'Ente si avvale della facoltà di confermare la vigenza della programmazione precedente.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015, in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA), come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77 e, successivamente, dall'art. 111-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87, per la quale le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. **In assenza di richieste da parte del personale dipendente, non si provvede alla redazione del POLA 2023.2025.**

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, richiamano i contenuti del Documento unico di programmazione 2023.2025.

A integrazione della programmazione anzidetta, si prevede:

1. La stabilizzazione di n.2 funzionari di elevata qualificazione ex istruttori tecnici direttivi in servizio per gli adempimenti post - sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del decreto legge 189/2016. La stabilizzazione è prevista dall'articolo 57 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, da ultimo novellato dall'articolo 3, comma 2-bis, del decreto legge 11 gennaio 2023, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 21, che ha introdotto, al comma 3, la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016, con l'accesso al fondo appositamente costituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze, finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni attraverso la presentazione di apposita istanza.

Al fine di raccogliere informazioni sulle unità di personale da stabilizzare, in coerenza con l'attuale formulazione del disposto normativo e accelerare l'emanazione del corrispondente decreto di riparto del fondo, il Comune di Pieve Torina ha compilato e inoltrato nel termine richiesto, il modulo dove sono riportate tutte le informazioni necessarie, disponibile sul portale "Lavoro Pubblico" (<https://www.lavoropubblico.gov.it>), per l'accesso al fondo, specificando il profilo della unità interessata alla stabilizzazione e i tempi di maturazione temporale dei 3 anni necessari.

2. Una progressione di carriera in deroga, secondo la disciplina prevista nel CCNL a norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa; per la stessa si utilizza parte della somma di € 400,00 per finanziare numero 1 progressione orizzontale da B4 a B5- operaio esperto.

PIANO AZIONI POSITIVE 2023.2025 (Articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne", raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul genere. Il Codice prevede la redazione di Piani di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"

Altra fonte normativa è contenuta nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

PIANO AZIONI POSITIVE 2023.2025

Il personale in servizio alle dipendenze dell'Ente, diviso per genere, prevede la presenza di N. 16 dipendenti, di cui 7 genere femminile e 9 di genere maschile.

Obiettivi ed azioni positive del piano:

Il Comune, attraverso l'adozione del presente piano, intende continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nel rispetto e valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità

Di seguito sono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere nel corso del triennio 2023.2025: -accoglimento di richieste di part-time di dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;

- la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati, che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
- la facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.
- lo sviluppo carriera e professionalità garantendo pari opportunità sia al personale maschile sia femminile, anche attraverso il riconoscimento di incentivi e progressioni economiche;
- possibilità per tutti i dipendenti, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, di partecipare a corsi di formazione professionale qualificati;
- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di genere femminile, salva motivata impossibilità, senza discriminazione.

CONSIDERAZIONI FINALI

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine aggiornare il piano apportandovi i miglioramenti necessari o opportuni.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Comunale con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale. Il processo di programmazione e controllo per le pubbliche amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione/programmazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione/programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati.