



Comune di Rocca d'Arazzo

Provincia di Asti

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

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

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	6
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.2 Analisi del contesto interno	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente	8
1.2.2 La mappatura dei processi.....	9
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico.....	11
2.2. Performance	11
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	12
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	12
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	19
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	22
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	27
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	28
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	28
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	28
3.2 Organizzazione del lavoro agile	29
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	30
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	31
4. MONITORAGGIO	32

ALLEGATO A - Mappatura dei processi dell'Amministrazione

ALLEGATO B - Analisi del rischio

ALLEGATO C - Individuazione e programmazione delle misure

ALLEGATO D - Misure di Trasparenza (elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D.lgs. 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 L. n. 190 del 2012, del D.lgs. n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in L. 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di

approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il DUP 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 27/07/2022, la relativa Nota di Aggiornamento al DUP 2023/2025, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 15.3.2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 15.3.2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Rocca d'Arazzo

Indirizzo: Piazza Marconi, 8

Codice fiscale/Partita IVA: 00095370052

Rappresentante legale: Sindaco Laura Fontana

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Telefono: 0141 - 408144

Sito internet: <https://www.comune.roccadarazzo.at.it/>

E-mail: protocollo@comune.roccadarazzo.at.it

PEC: comune.roccadarazzo.at@cert.legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha principalmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

La descrizione e l'analisi dei dati relativi al contesto economico, sociale e culturale sono state raccolte nei documenti di pianificazione e programmazione propri dell'Ente ed in particolare nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 27/07/2022) e nella sua Nota di Aggiornamento (approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 15.3.2023) entrambi pubblicati sul sito dell'Ente, in Amministrazione trasparente.

Si precisa, inoltre, che il Comune di Rocca d'Arazzo redige un Documento Unico di Programmazione semplificato dal quale risultano le entrate e le spese, i programmi e i progetti, gli obiettivi delle missioni attivate.

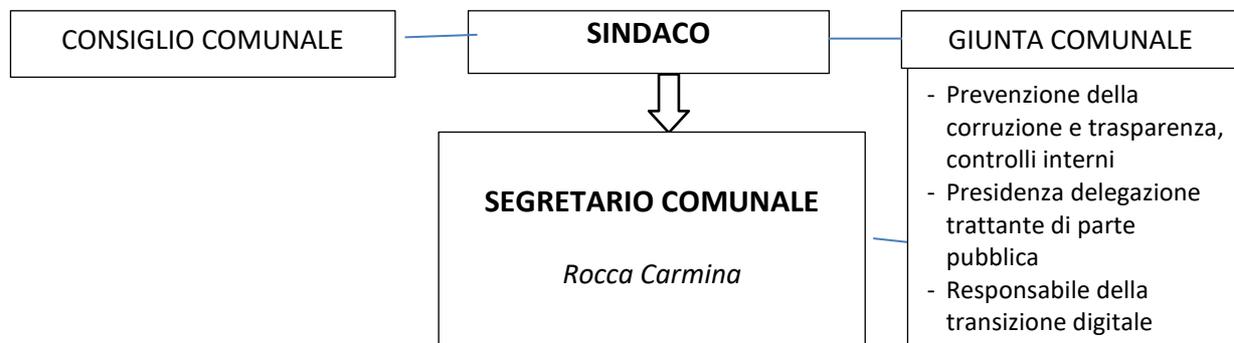
Pertanto, si rinvia ai contenuti del DUP relativo al triennio 2023-2025.

1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno ha lo scopo di evidenziare il sistema delle responsabilità ed il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi tali aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, partendo dai dati evidenziati negli anni precedenti. Per la struttura organizzativa si rimanda ai contenuti della sezione 1.2.1 e 1.2.2 del presente documento.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



AREA AMMINISTRATIVA	AREA FINANZIARIA	AREA TECNICA
Responsabile con posizione organizzativa: <i>Iolanda Fiore</i>	Responsabile con posizione organizzativa: <i>Emi Occhiali</i>	Responsabile con posizione organizzativa: <i>Geom. Flavia Ivaldi</i>
Servizi: <ul style="list-style-type: none"> - Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Anagrafe canina - Servizi Sociali - Leva militare - Archivio e protocollo - Toponomastica - Servizi cimiteriali - Assistenza agli organi elettivi per le aree di riferimento - Ufficio Relazioni con il pubblico 	Servizi: <ul style="list-style-type: none"> - Contabilità - Programmazione Finanziaria - Elaborazione dati - Gestione entrate - Gestione spese - Economato - Tributi - Cultura, turismo, sport e tempo libero - Assistenza agli organi elettivi per le aree di riferimento 	Servizi: <ul style="list-style-type: none"> - Manutenzione tecnica dei cimiteri - Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio comunale - Occupazione Suolo Pubblico <hr/> Personale area tecnico manutentiva <i>Luigino Campini</i> <ul style="list-style-type: none"> - Cantoniere e messo notificatore:

La consistenza del personale è data da n. 3 dipendenti in servizio: *Emi Occhiali, Iolanda Fiore*, che presta servizio per 18 ore settimanali in un comune vicinore, e *Luigino Campini*, che presta servizio per 18 ore settimanali come ausiliario del traffico presso

l'Unione Valtiglione.

L'Ente ha aderito all'Unione di Comuni "*Comunità Collinare Val Tiglione e Dintorni*", con sede in Montaldo Scarampi, in Via G.B.Binello n. 85, che svolge in funzione associata i seguenti servizi. Lavori Pubblici, Protezione Civile, Commercio e Suap, Servizi Scolastici, Polizia Locale, Edilizia Privata, gestione TARI, Urbanistica, Ambiente.

Si specifica inoltre che la geom. Flavia Ivaldi, responsabile con posizione organizzativa dell'area tecnica, è dipendente della suddetta Unione, prestando servizio presso codesto Ente in convenzione per 12 ore settimanali.

Il Segretario Comunale è responsabile dell'Amministrazione giuridica del personale.

Il servizio socio assistenziale è gestito in forma consorziata presso il CO.GE.SA Consorzio per la gestione dei Servizi Socio Assistenziali.

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per gli Enti Locali le aree a rischio corruzione sono le seguenti:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Area Tecnica	37
Area Finanziaria	21
Area Amministrativa	45

La normativa del 2022 in materia di PIAO e della possibile semplificazione del piano anticorruzione prevede che vengano analizzate, per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti, solo le aree di rischio relative a:

- Autorizzazione/concessione;
- Contratti pubblici;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- Concorsi e prove selettive;

Stabilisce poi che vengono tenuti in considerazione i rischi connessi ai:

- 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.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processimappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
Acquisizione e gestione del personale	7
Affari legali e contenziosi	3
Contratti pubblici	11
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	5
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	15
Gestione dei rifiuti	2
Governo del territorio	3
Pianificazione Urbanistica	2
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario	21

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alla *“Mappatura dei processi”* allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato A**).

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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 2023/2025, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 27/07/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dipendenti.

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.

Si riportano di seguito gli obiettivi strategici, trasversali a tutte le Aree.

1. Formazione digitale del personale dipendente: l'obiettivo è volto a migliorare le competenze digitali dei dipendenti per meglio affrontare il processo di digitalizzazione in atto. L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei servizi ai cittadini.

2. Miglioramento dei tempi pagamento: l'obiettivo è volto a migliorare i tempi di liquidazione delle fatture dei vari settori rispetto all'esercizio precedente.

3. Predisposizione degli atti necessari legati ai progetti sostenuti da finanziamenti regionali e ministeriali: l'obiettivo è volto alla velocizzazione delle procedure finalizzate all'attuazione e alla rendicontazione dei progetti/opere pubbliche. Tale azione consentirebbe all'ente di rientrare in tempi più rapidi delle spese sostenute.

In aggiunta agli obiettivi strategici, trasversali a tutte le Aree, come sopra sintetizzati, si assegnano i seguenti obiettivi di performance individuale.

Rocca Carmina- Segretario comunale

1. Studio, revisione e aggiornamento dei regolamenti comunali;
2. Elaborazione della metodologia connessa al monitoraggio dei progetti PNRR che assicuri una partecipazione attiva

dell'intera Amministrazione)

3 Documentata analisi del quadro esistente dei costi/benefici connessi all'esercizio delle funzioni associate con l'Unione collinare al fine della formulazione di una proposta di eventuale revisione delle deleghe.

Occhiali Emi: Funzionario contabile

- 1) liquidazione fatture entro i termini di legge, salvo eventi imprevedibili, al fine di non incorrere in un indice di ritardo nei pagamenti
- 2) Gestione delle pratiche per l'adesione al sistema bibliotecario astigiano e al sistema regionale per la catalogazione del patrimonio librario, secondo le indicazioni dell'Amministrazione
- 3 Riordino e revisione della Banca Dati TARI e IMU, predisposizione modulistica per denuncia, nuova iscrizione e cessazione TARI
- 4 REGIS : puntuale inserimento sulla piattaforma di monitoraggio Regis dei dati di competenza, in particolare a quelli relativi all'esecuzione finanziaria in collaborazione con il Rup
- 5 Coordinamento con il RUP per l'avanzamento delle procedure relative al pagamento e alla rendicontazione delle opere pubbliche gestite dall'Unione Collinare,

Flavia Ivaldi: Funzionario tecnico

- 1) Proposte e successivi affidamenti per la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale, strade comprese, nei tempi previsti come da indicazioni dell'Amministrazione.
- 2) Completamento procedure presso Agenzia delle Dogane inerenti le pratiche finalizzate al riconoscimento del minor consumo di energia elettrica conseguente all'efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica
- 3) Collaborazione con il RUP per l'avanzamento delle procedure relative alle progettazioni, realizzazioni e rendicontazione delle opere pubbliche gestite dall'Unione Collinare, al fine di accorciare i tempi di realizzazione e rendicontazione

Iolanda Fiore : Istruttore amministrativo

- 1) collaborazione con ufficio tributi per aggiornamento banca dati Tari, comunicazione agli utenti sulle modalità di raccolta e smaltimento rifiuti, da fare al momento della richiesta di residenza.
- 2) Aggiornamento sito
- 3) Gestione piattaforma Gepi e progetti PUC
- 4) Gestione pratiche di pascolo vagante,

Luiqino Campini: collaboratore tecnico manutentivo

- 1) sistemazione nuovi spazi della biblioteca (scaffalature) spostamenti ecc.
- 2) controllo dello stato della segnaletica stradale, eventuali segnalazione per sostituzione e posa di nuovi su cartelli
- 3) Riordino magazzini e archivi comunali

5.1 Rischi corruttivi e trasparenza

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi nell'anno. Si attesta, inoltre, l'assenza di disfunzioni amministrative, di significative modifiche organizzative, nonché di modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022. Pur ricorrendo le sopra citate condizioni, si ritiene di adottare il PTPCT 2023-2025 come da paragrafi che seguono.

5.1.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<i>Giunta Comunale:</i>	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, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	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.

<p><i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i></p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dott.ssa Rocca Carmina, nominata con decreto del Sindaco n. 1 del 01/02/2023, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti.</p> <p>In materia di prevenzione della corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT 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 di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p>In materia di trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale".</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso</p>
---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p>In materia di whistleblowing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p>In materia di inconferibilità e incompatibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i solicasi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p>In materia di AUSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e ad indicarne il nome all'interno del PTPCT. 	<p>di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	--	--

<p><i>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</i></p>	<p>I Titolari di Posizione Organizzativa (PO) Elevata Qualificazione, Dott.ssa Fiore Iolanda, nominata con decreto del Sindaco n.2 del 13/10/2021, Dott.ssa Occhiali Emi, nominata con decreto del Sindaco n.2 del 16/02/2022 e sig.ra Flavia Ivaldi nominata con decreto del Sindaco n.2 del 13/10/2021 svolgono i compiti in seguito descritti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. - Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. - Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. - Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. - Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. - Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale. 	
---	---	--

<p><i>I dipendenti</i></p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.</p>	
<p><i>Collaboratori Esterni</i></p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione, segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<i>Consiglio Comunale</i>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.
<i>Organismo di Valutazione (OIV)</i>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>Verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>Verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>

<i>Revisore dei conti</i>	<p>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, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
---------------------------	---

5.1.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Rocca d'Arazzo, in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

L'attività di valutazione del rischio comprende il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio. L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione del rischio e richiede che vengano fatti emergere per determinati procedimenti i possibili rischi di corruzione. L'attività di identificazione dei rischi è svolta con il coinvolgimento del personale in servizio, con il coordinamento del Responsabile della prevenzione e corruzione e dell'O.I.V., il quale contribuisce alla fase di identificazione mediante le risultanze dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza e sui controlli interni. A questo si aggiungono le eventuali azioni propositive di associazioni di consumatori, utenti che possono offrire un contributo con la loro esperienza. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce per giungere alla determinazione del livello di rischio. Infine la ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffronto con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Per ciascun processo, come sopra individuato, è stata effettuata la valutazione del rischio identificato, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca. Per la definizione del livello di rischio sono state tenute in considerazione: la possibilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che esso può produrre, in termini di probabilità e di impatto.

Per stimare il rischio si sono utilizzati i seguenti indicatori del livello di esposizione del processo a rischio di corruzione:

1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di

eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

L'analisi svolta ha ricondotto i processi all'interno della seguente scala:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Molto alto A+	Alto A	Moderato M	Basso B	Molto basso B -	Quasi nullo N
Affari legali e contenzioso						X
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine			X			
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici	X					

Area gestione sanzioni amministrative e controlli			X			
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		X				
Governo del territorio			X			
Pianificazione urbanistica			X			
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		X				
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario			X			

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Aree in cui è articolato l'Ente, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una Area.

Area	Molto alto A+	Alto A	Moderato M	Basso B	Molto basso B -	Quasi nullo N
Area Tecnica			X			
Area Amministrativa			X			
Area Finanziaria			X			

Si rimanda all'**Allegato B** "Analisi del rischio" del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3. Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Per la definizione delle priorità di trattamento, al fine di programmare le azioni di prevenzione, il RPCT ha ritenuto di:

- 1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;
- 2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A.

Le misure introdotte possono essere "generali" o "specifiche".

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPIO DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute

Codice di comportamento	1. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31.12.2023	RPCT	Almeno le PO (100%)
	2. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 31/12 di ogni anno	RPTC	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse o conflitto anche potenziale	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. dipendenti N Controlli/N. dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei responsabili al RPTC di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente	RPCT	N. Segnalazioni/N. dipendenti N. Controlli/N. dipendenti
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal vigente Regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale dipendente	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti

Inconferibilità per incarichi di posizione organizzativa (EQ)	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico RPTC per i controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (Pantouflage)	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore,	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra			
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage)	Per tutta la durata del Piano	Ogni Responsabile di Area per i dipendenti assegnati	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di Illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	1. Realizzazione	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti - RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'organismo di valutazione	1. Pubblicazione 2. Completezza del contenuto 3. Aggiornamento 4. Formato aperto	Per tutta la validità del Piano	Responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegare denominate "Individuazione e programmazione delle misure" (**Allegato C**).

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Soglia dimensionale dell'ente	Responsabile del monitoraggio	Cadenza temporale	Campione di processi
Amministrazione da 1 a 15 dipendenti	RPCT	Una volta all'anno	Il monitoraggio verrà effettuato su un campione di processi selezionati in base al rischio corruttivo stimato più elevato (A, A+,A++), non inferiore al 30% del totale dei processi mappati

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili di Area.

Nella tabella di cui all'**Allegato D** "Misure di Trasparenza" del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Comune di Rocca d'Arazzo, consapevole dell'importanza dell'attuazione delle leggi di pari opportunità, armonizza la propria attività con il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Ciò detto, va evidenziato che le dimensioni assai contenute del Comune consentono di riscontrare immediatamente le esigenze dei dipendenti.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 09.02.2022 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità 2022/2024.

Non sono operate discriminazioni in base al sesso e sono sempre state assicurate le pari opportunità nell'accesso e nelle progressioni di lavoro.

Per questo si può affermare di aver adempiuto a quanto prescritto dal piano 2022/2024, confermandolo per il triennio 2023/2025.

Si riporta il contenuto del piano delle azioni positive per le pari opportunità.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Rocca d'Arazzo intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 – garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

OBIETTIVO 2 – promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento;

OBIETTIVO 3 – favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

OBIETTIVO 4 – promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI

OBIETTIVO 1 – Ambito di azione

Il Comune di Rocca d'Arazzo si impegna a continuare ad assicurare, nelle composizioni delle commissioni di

concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

OBIETTIVO 2 – Ambito di azione

Programmazione attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori/lavoratrici portatori di handicap.

A tal fine verrà privilegiata, quando possibile, l'organizzazione di corsi di formazione in house.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile del servizio o suo sostituto e predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

OBIETTIVO 3 – Ambito di azione

Il Comune di Rocca d'Arazzo, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a promuovere il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

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;

Prevede, inoltre, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie 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.

OBIETTIVO 4 – Ambiti di azione

Istituzione nel sito internet dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet).

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza dello stesso sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione epidemiologica da Covid-19, il lavoro a distanza si è imposto quale misura più efficace per affrontare l'emergenza sanitaria.

Dal mese di agosto 2020 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata ad essere quella svolta in presenza e nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'accesso al lavoro agile può essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità e comunque sulla base di un accordo individuale.

Il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, contiene la disciplina del "Lavoro a Distanza" suddivisa a sua volta tra "Lavoro Agile" e "Altre forme di lavoro a distanza – Lavoro da remoto".

In questo Ente, salvo il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, non si è fatto ricorso al lavoro agile, è comunque intenzione, a seguito del nuovo CCNL Funzioni Locali, dotarsi una propria disciplina regolamentare dell'istituto attivando le prescritte relazioni sindacali.

Con il presente Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi che intende realizzare nel triennio 2023/ 2025 attraverso il ricorso al lavoro agile:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- favorire l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitale;
- garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'equilibrio fra vita professionale e vita privata;
- promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa- lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale;
- miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Per il dettagliato rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 27/07/2022) e alla sua Nota di Aggiornamento (approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 15.3.2023) entrambi pubblicati sul sito dell'Ente, in Amministrazione trasparente.

In virtù delle cessazioni intervenute ed al fine di assicurare l'equilibrio di bilancio si prevede nel corso del 2023 l'assunzione part time di n.1 dipendente di categoria D da destinare al servizio tecnico.

La programmazione potrà sempre essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Il piano della formazione è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

Attraverso la predisposizione del piano formativo, si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Di seguito si elenca il programma 2023-2025:

Interventi formativi per gli anni 2023 – 2025

INTERVENTO	Dipendenti coinvolti	2023	2024	2025
Privacy Corso di aggiornamento sulla Privacy	Tutti	1	1	1
Pari Opportunità Formazione pari Opportunità- differenze di genere	Tutti	1	1	1
Trasformazione Digitale e servizi online	Tutti	1	1	1
Corso interno Piano Anticorruzione e Trasparenza	Tutti	1	1	1
Corso interno Codici di comportamento del Personale	Tutti	1	1	1
Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti	1	1	1
Formazione specialistica su materie specifiche di Settore	Tutti	1	1	1

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Sebbene questo Ente non sia tenuto alla redazione della presente sotto sezione si specifica quanto segue. Le modalità di monitoraggio sono definite nei vari piani richiamati in questo documento e ai quali si fa rinvio.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici avviene all'atto degli aggiornamenti del DUP, e della verifica annuale. Relativamente al ciclo della performance il monitoraggio si svolge secondo i criteri previsti dal vigente Regolamento per la disciplina del sistema di gestione della performance.

Il Piano di prevenzione della corruzione prevede verifiche da parte del RPTC coadiuvato dai Responsabili di Area.

Il Piano delle azioni positive prevede una verifica annuale da parte del Segretario con la collaborazione dei Responsabili di Area.