



COMUNE DI MENCONICO PROVINCIA DI PAVIA

Via Capoluogo n. 21 - 27050 Menconico (PV) - C.F.: 86002720182 P.IVA: 01240140184

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE - PIAO 2023-2025

Adottato con atto con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 24 agosto 2023

PREMESSA

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.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a) il **Piano della Performance**, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b) il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c) il **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)** (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e) il **Piano delle azioni concrete** (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f) il **Piano delle azioni positive** (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i;

- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012, il decreto legislativo n. 33/2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.

Giova infine evidenziare, sin dalle premesse, che:

- il Consiglio di Stato, nel parere n. 506/2022, reso dalla Sezione Atti normativi sullo schema di d.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione "*[...] Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente*";
- la stessa ANAC ha voluto dedicare la prima parte del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 - 2024 ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle difficoltà che le amministrazioni hanno riscontrato nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Le indicazioni che l'Autorità offre tengono conto che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo;
- sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà della sottosezione di programmazione Performance, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi

pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*.

Di seguito viene individuato - in maniera sintetica - lo schema/contenuto del PIAO del Comune di Menconico:

Sezioni	Sottosezioni	Contenuti
1. scheda anagrafica	—	
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	2.2 sottosezione "Performance"	Si rinvia alla sottosezione
	2.3 sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Si rinvia alla sottosezione Occorre prendere atto che il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, relativo al Comune di Menconico, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 06.03.2023
3. "Organizzazione e Capitale umano"	3.1 sottosezione "Struttura organizzativa"	Si rinvia alla sottosezione. In essa: - è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione; - sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a) del DM 132/2022.
	3.2 sottosezione "Organizzazione del lavoro agile"	Si rinvia alla sottosezione. Sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, che l'amministrazione potrà adottare. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

		4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta. Il Comune è disponibile alla valutazione dello strumento unitamente ai CO e OO.SS. al fine di favorire la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, laddove questo si renda necessario a seguito di richiesta da parte dei dipendenti e individuando le attività concretamente esperibili in smart working.
	3.3 sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	Si rinvia alla sottosezione. E' indicata: - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale; ▪ quanto riportato al punto 2) dell'art. 6, c. 3, del Decreto ossia: i) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente; ii) la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

In ultimo, occorre considerare come, nonostante il PIAO 2023-2025 sia il primo a essere redatto in forma ordinaria, per il 2023 il documento continuerà ad avere comunque un carattere intrinsecamente sperimentale, proseguendo il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026 nonché prevedendo al suo interno anche la predisposizione dei contenuti della sottosezione Performance, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale

Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

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

modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 28.07.2022 nonché nella nota di aggiornamento al DUP approvata unitamente al bilancio di previsione 2023 - 2025 (DGC n. 19 del 20.03.2023 e DCC n. 7 del 29.03.2023).

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive: piani oggetto di specifica approvazione unitamente al presente ovvero di (eventuale) integrazione laddove già approvati anteriormente.

Soggetti coinvolti nell'elaborazione: Per la predisposizione del PIAO i responsabili delle sezioni sono chiamati a non lavorare singolarmente ma a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi, strumenti a disposizione, con l'istituzione, ove possibile, di una sorta di cabina di regia composta dai responsabili delle sezioni e/o di un gruppo di lavoro inter-direzionale.

In Enti di piccole dimensioni, come su suggerimento di ANAC, può valutarsi l'istituzione di una struttura dal carattere multidisciplinare che, attraverso l'integrazione di differenti competenze, fornisca un supporto costruttivo sia alla predisposizione sia allo stesso coordinamento delle diverse sezioni del PIAO. Essendo il Comune di Menconico di piccolissima dimensione, non è stata creata alcuna struttura di coordinamento dedicata alla redazione del PIAO e l'operazione di "aggregazione" delle informazioni per la predisposizione del piano è stata svolta dal Segretario Comunale.

Dal punto di vista dei contenuti e delle finalità, il PIAO dà avvio a un tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata:

Figura: i legami tra le componenti del PIAO



Dove:

- le leve rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- gli elementi di garanzia (PTPCTT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile - quest'ultimo non ancora approvato nel Comune di Menconico) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- il Valore Pubblico rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **Comune di Menconico**

Indirizzo: Via Capoluogo n. 21 - 27050 Menconico (PV)

Codice fiscale/Partita IVA: 86002720182/01240140184

Rappresentante legale: Paolino Giuseppe Donato Bertorelli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2 (due)

Numero di abitanti: 348

Telefono: (+39) 0383 574001

Sito internet: <https://www.comune.menconico.pv.it>

E-mail: protocollo@comune.menconico.pv.it

PEC: anagrafe.comune.menconico@pec.regione.lombardia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per quanto attiene: i) la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione; ii) i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente. Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 28.07.2022 nonché nella nota di aggiornamento al DUP approvata unitamente al bilancio di previsione 2023 - 2025 (DCC n. 7 del 29.03.2023).

Nella presente sottosezione si procederà quindi ad un esame del contesto esterno ai fini dell'integrazione con la Sezione 2 del Piano denominata "*Valore pubblico, performance e anticorruzione*". In particolare, devono essere oggetto di analisi e descrizione le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione e come queste possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.

1.1.1 Contesto normativo nazionale ed internazionale

Nel PNA 2019, espressamente richiamato nel PNA 2022 (delibera n. 7 del 17/01/2023), viene

sostanzialmente confermata la nozione di "corruzione" contenuta nella Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e reiterata nei PNA che si sono succeduti dal 2013 ad oggi. Il termine "corruzione" assume un'accezione ampia, comprendendo situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Pertanto, le situazioni rilevanti, nella prospettiva del PNA e dei piani di prevenzione della corruzione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare, questi ultimi ora confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono più ampie delle fattispecie penalistiche.

Esse contemplano non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, previsti dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - vengano in evidenza fenomeni di malfunzionamento dell'amministrazione determinati dall'esercizio a fini privati delle funzioni attribuite, oppure emergano forme d'inquinamento dell'azione amministrativa fuori dal contesto o dalla realtà dell'istituzione, sia che le condotte abbiano successo, sia qualora rimangano a livello di tentativo.

Già l'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione sottolineava come il concetto di "malamministrazione" vada inteso come *"assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse"*. Di seguito, i contenuti e le raccomandazioni raccolte nel PNA 2019 sono strettamente correlati agli adempimenti derivanti da disposizioni sancite a livello internazionale. ANAC, infatti, prende parte alle attività svolte nelle sedi ONU, G20, OCSE, Consiglio d'Europa, Unione europea, da cui emergono *"a fianco dell'azione repressiva, importanti orientamenti e leve di tipo preventivo della corruzione"*. A livello europeo occorre richiamare i documenti di seguito indicati in via esemplificativa e non esaustiva:

- nell'ambito della cooperazione internazionale, l'Addendum al Rapporto di conformità sull'Italia per il primo e secondo ciclo di valutazione congiunti, adottato nel 2013 dal Gruppo di Stati contro la Corruzione (GRECO), che, nell'ambito del Consiglio d'Europa, *"affronta in modo specifico il tema della trasparenza e dell'accesso ai dati e documenti rilevanti"*

dell'azione amministrativa negli enti locali, raccomandando l'apertura alle richieste di conoscenza dell'azione amministrativa di cittadini e portatori di interesse e una maggiore uniformità nell'applicazione delle norme in materia di trasparenza e accesso civico negli enti locali";

- *nel contesto specifico dell'Unione europea, la Relazione della Commissione europea (COM 2014, 38 final, ANNEX 12), in cui "si sottolinea la necessità che l'ordinamento italiano presidi in modo efficace gli enti locali e i livelli di governo territoriale attraverso misure per la prevenzione della corruzione che siano in grado di promuovere la trasparenza e di contrastare i conflitti di interesse, le infiltrazioni della criminalità organizzata, la corruzione e il malaffare, sia nelle cariche elettive sia nell'apparato amministrativo. Si raccomanda inoltre di garantire un quadro uniforme per i controlli e la verifica dell'uso delle risorse pubbliche a livello regionale e locale, soprattutto in materia di appalti pubblici".*

Come confermato dal PNA 2019, in linea generale le Convenzioni internazionali promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi. [...] Per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo."

Le misure di tipo oggettivo "[...] sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi."

Le misure di carattere soggettivo "[...] concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica

amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità)."

1.1.2 Contesto criminologico

Finalità dell'analisi del contesto criminologico è quella di valutare quanto l'ambiente possa favorire l'emergere di fenomeni corruttivi all'interno dell'ente.

A livello globale, l'organizzazione non governativa *Transparency International* rileva annualmente l'indice di corruzione percepita. L'indice si calcola a partire da sondaggi e valutazioni di esperti sulla corruzione nel settore pubblico, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto) ad ogni singolo Stato. Oltre due terzi dei 180 Paesi analizzati ha un punteggio inferiore a 50. Dal 2012 solo 20 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il punteggio e tra questi vi è l'Italia, con uno degli incrementi maggiori (+14 punti).

L'Italia, nel 2012, si attestava infatti alla 72esima posizione. Dopo l'approvazione della legge anticorruzione (proprio nel 2012) l'Italia ha sperimentato un costante miglioramento. Rispetto la situazione del 2012, nel 2022 (ultimo anno disponibile), il nostro Paese ha guadagnato ben 14 punti e scalato molte posizioni, fino a raggiungere un range di 56/100 nella scala di misurazione del livello di corruzione percepita.

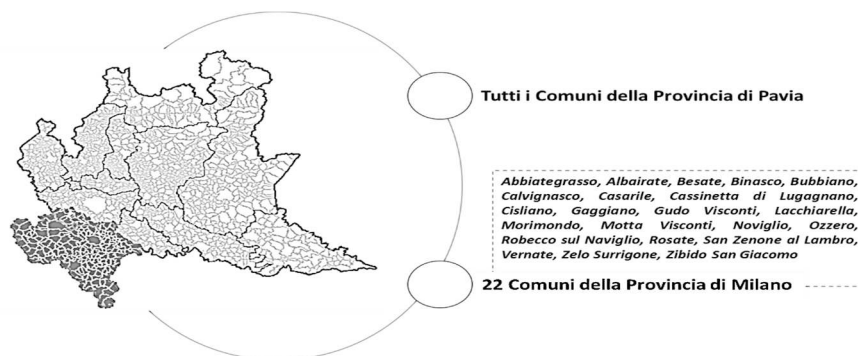
Ovviamente i dati si riferiscono alla percezione e non forniscono un quadro della corruzione effettiva.

Scendendo più in dettaglio al territorio di riferimento, per l'analisi dei dati riferiti alla criminalità sul territorio ove insiste (anche) il Comune di Menconico vengono utilizzati, per la redazione del presente Piano:

- i. Bilancio sociale 2021 della Procura della Repubblica di Pavia;
- ii. "MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA" a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano in collaborazione con Polis Lombardia e presentato nel 2022;

- iii. "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 05/02/2020

Il circondario della Procura di Pavia comprende tutti i 190 comuni della Provincia di Pavia e 22 comuni limitrofi della Provincia di Milano, per un totale di 212 comuni.

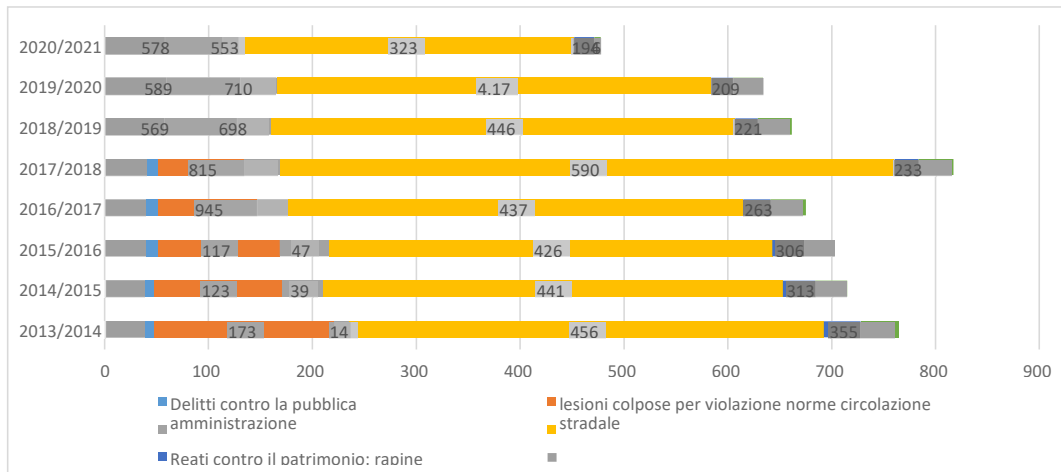


In ordine al numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (dati Istat aggiornati al 2020), nel periodo 2014 - 2020 in Lombardia, in quasi tutte le province, si registra la diminuzione delle segnalazioni, diminuzione particolarmente evidente nell'anno 2020 per effetto della pandemia.

Analizzando il dato per Corte d'Appello, Pavia risulta la quarta, dietro a Monza, per numero di denunce in relazione alla popolazione residente. Si segnala nel periodo in esame una costante diminuzione del tasso di delittuosità che, nell'anno 2020, si attesta in 18045 denunce.

Per inquadrare meglio il contesto esterno-criminologico della Provincia di Pavia, si è calcolato il peso percentuale delle principali tipologie di reato sul totale dei reati denunciati. Nell'ultimo quinquennio le 6 maggiori tipologie di reato di seguito elencate hanno rappresentato tra il 73% e l'87% delle casistiche:

- Furti;
- Lesioni colpose per violazione norme di circolazione stradale;
- Rapine;
- Lesione colpose per infortuni sul lavoro;
- Delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- Tossicodipendenza.



In ordine ai reati commessi in danno delle Pubbliche Amministrazioni, si registra però un andamento tendenzialmente costante.

Nel Bilancio sociale della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Pavia è riportato *"Per una corretta analisi dei fenomeni criminali che offendono i beni giuridici tutelati dai reati contro la pubblica amministrazione è necessario distinguere tra i delitti contro il patrimonio pubblico e quelli che ledono il corretto agire dell'Amministrazione. [...] hanno avuto una significativa prevalenza numerica quelli della prima categoria, all'interno della quale è necessario ulteriormente distinguere - da una parte - i reati commessi dai privati e - dall'altra quelli - commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio."*

Nell'ambito dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, particolare incidenza hanno avuto le indagini su soggetti che, in proprio o per conto di persone giuridiche private, hanno conseguito indebitamente erogazioni pubbliche quali finanziamenti a fondo perduto da parte dello Stato, della Regione o della Comunità Europea oppure mutui agevolati, fattispecie prevista dall'art. 640 bis c.p. (merita di essere menzionato il procedimento penale n. R.G.N.R. 7289/19 avente ad oggetto un sistema di frode per l'ottenimento di incentivazioni pubbliche relative all'approvvigionamento di biomassa legnosa)

Nell'ambito dei reati dei pubblici ufficiali contro il patrimonio dell'amministrazione, si sono riscontrati numerosi casi di peculato, caratterizzati da modalità di aggressione di beni pubblici molto diverse tra loro.

Tra questi meritano di essere segnalati i seguenti procedimenti, per l'entità delle somme e dei beni oggetto di illecita appropriazione o per la reiterazione sistematica delle condotte:

- procedimento relativo, tra gli altri reati, a numerosissime ipotesi di peculato di materiale ferroso (per oltre 150.000 kg complessivi) e gasolio di proprietà di società a integrale

partecipazione pubblica, commesse da alcuni incaricati di pubblico servizio (n. R.G.N.R. 6249/19);

- procedimento avente ad oggetto le condotte di un noto politico locale depositario di innumerevoli incarichi di tutela, curatela e amministrazione di sostegno n. (R.G.N.R. 6472/18);
- procedimento avente ad oggetto le condotte di un direttore di ufficio postale autore di innumerevoli indebiti prelievi dai conti correnti dei clienti dell'ente (n. R.G.N.R. 3218/20);
- procedimento avente ad oggetto le condotte di un gruppo di dipendenti comunali dediti alla falsificazione e vendita di documenti di identità irregolari (n. R.G.N.R. 5033/18).

Relativamente ai reati che offendono l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione, ma che hanno altresì immediato impatto sulla libera concorrenza e sul mercato, si sono inoltre registrati diversi procedimenti per turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Più complessi ed impegnativi sia sul piano investigativo sia su quello strettamente processuale sono i reati di corruzione.

In materia di corruzione, si possono osservare, nella prassi, alcuni fenomeni degni di nota: la crescente difficoltà a determinare la nozione di atto contrario ai doveri d'ufficio; la natura delle remunerazioni date o promesse ai soggetti pubblici; la distinzione tra politici e dirigenti amministrativi negli enti pubblici.

Tra i procedimenti più significativi nel corso del 2020 in materia di corruzione giova segnalare il procedimento n. R.G.N.R. 8235/18 relativo a fatti di corruzione impropria realizzati all'interno di una Stazione dei Carabinieri destinataria di attività di totale riorganizzazione proprio all'esito dell'attività in questione.

Meritano inoltre di essere segnalati i numerosi procedimenti penali affrontati dall'Ufficio per contrastare fenomeni, anche gravi e consistenti, di inquinamento ambientale (procedimento penale n. R.G.N.R. 573/18 nei confronti degli amministratori della società "Technostone s.r.l.", società satellite della ASM Pavia S.p.A.).

Utile per la "analisi del contesto esterno" è il "MONITORAGGIO DELLA PRESENZA MAFIOSA IN LOMBARDIA", a cura dell'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano in collaborazione con Polis Lombardia, presentato nel 2022.

In particolare, per quanto attiene il territorio provinciale ove insiste il Comune di Menconico, nel citato elaborato si rileva che *"[...] l'inizio del radicamento di organizzazioni mafiose nella provincia di Pavia può essere individuato a cavallo tra gli anni '60 e '70. In quel decennio arrivarono infatti nei comuni del pavese ben 48 soggiornanti obbligati, lo stesso numero della provincia di Milano, che diedero inizio alla colonizzazione mafiosa dell'area. La presenza criminale nell'area diventa evidente già nel 1972 quando a Vigevano viene sequestrato Pietro Torielli junior [...] fu il primo rapimento in Lombardia e diede il via alla cosiddetta "stagione dei sequestri" che negli anni successivi terrorizzò la borghesia del nord Italia. In quel periodo storico la provincia di Pavia fu particolarmente colpita da questa strategia mafiosa, in cui negli anni Cosa nostra lasciò poi il campo alla 'ndrangheta, e divenne teatro di altri due sequestri eccellenti: il rapimento dello stilista Giuliano Ravizza nel settembre 1981, e nel gennaio 1988, quello del diciottenne Cesare Casella, la cui prigionia durò ben 743 giorni."*

L'indagine "Infinito" del 2010, poi, oltre a ribadire l'esistenza di una locale di 'ndrangheta operante a Pavia e delinearne l'organigramma, evidenzia come si sia registrata una scissione che ha portato alla nascita di una nuova locale a Voghera. L'operazione "Lex" del 2016 ha poi permesso di accertare come, sempre a Voghera, risulti essere particolarmente attivo un gruppo riconducibile alla 'ndrina Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello, dedito al traffico di stupefacenti ed al riciclaggio di proventi illeciti in particolare nel settore del movimento terra.

Se dunque le varie inchieste hanno accertato l'esistenza di due locali nella provincia pavese, è importante sottolineare come tuttavia anche nel terzo importante polo dell'area, ossia la zona Vigevano, si sia registrata una presenza storica della criminalità organizzata calabrese. Una presenza iniziata con l'arrivo nel 1968 del boss Giovanni Cotroneo e negli anni '70 con l'arrivo dal reggino di soggetti legati al clan Valle-Lampada, spostatosi poi verso la fine degli anni '90 nel sud-ovest milanese.

In ogni caso nella provincia pavese è la locale del capoluogo ad apparire da sempre quella più attiva ed efficace nella realizzazione di delitti e nell'infiltrazione di settori economici e sociali. Oltre che operare nei settori classicamente ambiti dai clan come l'edilizia, gli appalti e la ristorazione, emerge fra l'altro chiaramente come la locale di Pavia sia tradizionalmente attiva nell'infiltrazione della politica locale, con diversi tentativi di condizionare l'esito delle elezioni sia a livello locale che regionale, in accordo con la locale di Milano.

Per quanto attiene gli sviluppi più recenti, non sembrano registrarsi negli ultimi anni mutamenti di

rilievo nella geografia criminale della provincia pavese. Lo scenario è lo stesso rivelato dalle precedenti indagini, con l'esistenza di due locali di 'ndrangheta, a Pavia e Voghera, e di uno speciale gruppo criminale riconducibile al clan Chindamo-Ferrentino di Laureana di Borrello operante nella zona di Voghera.

Elemento di particolare rilevanza registratosi negli ultimi anni è la presenza sul territorio, più volte segnalata anche nelle ultime relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia, di elementi collegati al clan Barbaro originario di Platì e da decenni radicato nella provincia sudoccidentale di Milano. Come evidenziato dall'inchiesta condotta dalla DDA di Milano nel gennaio 2022, *"teatro territoriale di riferimento è Casorate Primo (PV), dove risultano impiantate solidamente molte famiglie 'ndranghetiste di Platì e dove gli indagati si muovono e si comportano con grande disinvoltura"*. Lo spostamento verso la provincia di Pavia del clan Barbaro, come già accennato, sembra esprimere un tentativo di reagire ai cambiamenti che negli ultimi anni hanno reso l'area di Corsico e Buccinasco sempre meno ospitale per il clan, più che indicare una volontà di colonizzare l'area settentrionale della provincia. Non si tratterebbe dunque, secondo la tesi della dott.ssa Alessandra Dolci, *"di un'espansione con finalità economiche ma del tentativo di riproporre lo stesso schema sociale della regione d'origine e replicare un modello classico che dà ai clan maggiore sicurezza soprattutto in relazione alle contromisure da adottare alle attività investigative messe in campo. Sono tutti paesi piccoli, di due o tremila abitanti, in cui è più semplice non solo avere rapporti con la pubblica amministrazione ma anche e soprattutto controllare in senso stretto il territorio"*.

Il trasferimento verso piccoli comuni della provincia di Pavia, con una popolazione inferiore ai diecimila abitanti e lontani da insediamenti produttivi come nel caso di Casorate Primo, offre insomma diversi vantaggi. È noto, d'altronde, come all'epoca dei primi insediamenti nelle regioni del Nord i clan avessero tratto importanti vantaggi dalla scelta di stanziarsi in paesi di piccole dimensioni, nei quali da un lato era più semplice controllare il territorio (e influenzarne le dinamiche sociali e politiche) e dall'altro si incontrava una minor resistenza da parte sia della società civile sia delle forze dell'ordine.

Con riferimento ai reati di smaltimento illecito dei rifiuti, il monitoraggio operato dall'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano ha evidenziato *"[...] la centralità della provincia di Pavia nel business criminale dei rifiuti che ha portato ad una vera e propria emergenza incendi negli scorsi anni. Dopo gli otto roghi in impianti di rifiuti*

verificatisi nell'area tra il 2015 e il 2018, e tra cui si ricorda l'incendio di un capannone di oltre 1000 m2 stipato di rifiuti a Corteolona, la serie quasi ininterrotta di depositi dati alle fiamme ha subito un brusco rallentamento, come nel resto della regione, senza però interrompersi totalmente. Si segnalano in particolare i due roghi divampati nella discarica di Montebellino, gestita dalla "Asm Pavia" nel giugno e nel settembre 2020 e su cui sono ancora in corso accertamenti per definire la natura delle fiamme. Importanti sviluppi si sono invece avuti dal punto di vista investigativo con riferimento agli incendi degli anni precedenti ed in particolare a quelli che hanno interessato la "Eredi Bertè" di Mortara, bruciata il 6 settembre 2017 e poi di nuovo nel giugno 2018, e il capannone di Corteolona adibito a discarica abusiva e dato alle fiamme [...] Con riferimento invece al rogo di Corteolona è importante un breve accenno all'operazione "Feudo", nata da una costola dell'inchiesta "Fire Starter" che aveva portato a sei arresti per l'incendio del 3 gennaio 2018, e con la quale è stato accertato come i rifiuti che hanno alimentato i roghi della "stagione degli incendi" provenissero anche da fuori regione ed in particolare dalla Campania."

Le principali operazioni condotte nel periodo 2018 - 2022 sono:

Operazione	Anno	Istituzione di riferimento	Reati contestati	Territorio interessato	Clan colpiti
Fire Starter	2018	Carabinieri forestali	Reati ambientali E incendio doloso	Province di Milano e Pavia	
Feudo	2019	DDA di Milano	Reati ambientali	Lombardia, Calabria e Campania	
Fuel Discount	2020	Guardia di Finanza	Frodi sui carburanti	Roma e Provincia di Pavia	Clan Polverini (camorra) - Clan Casamonica
Mixus	2021	Procura della Repubblica di Milano	Traffico di stupefacenti	Province di Pavia, Monza e Brianza e Roma	Criminalità straniera e clan Molluso

Anche su Pavia, infine, risulta interessante una breve analisi dei dati relativi ad alcuni reati spia nell'ultimo decennio. Le tabelle che seguono sono state realizzate dall'Osservatorio sulla Criminalità Organizzata dell'Università degli Studi di Milano in collaborazione con Polis Lombardia basandosi sugli ultimi dati messi a disposizione dall'Istat

Tabella - Reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria - valori assoluti (fonte: Istat)

<i>Tipo di delitto</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Estorsioni</i>	33	30	33	36	52	55	49	35	36	58	31
<i>Usura</i>	2	1	1	0	2	1	0	0	3	1	0
<i>Danneggiamento a seguito di incendio</i>	62	55	74	63	53	46	36	52	32	32	40

Tabella - Reati denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria - valori assoluti (fonte: Istat)

<i>Tipo di Delitto</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Sfruttamento prostituzione</i>	12	11	5	10	7	9	5	1	3	2	2
<i>Riciclaggio</i>	9	7	8	11	8	7	14	9	21	35	77
<i>Normativa Sugli stupefacenti</i>	188	140	207	190	202	133	167	181	203	215	197

Tabella - Reati inerenti al riciclaggio e reimpiego di capitali di provenienza illecita denunciati dalle forze dell'ordine all'autorità giudiziaria, valori per 100.000 abitanti (fonte: Istat)

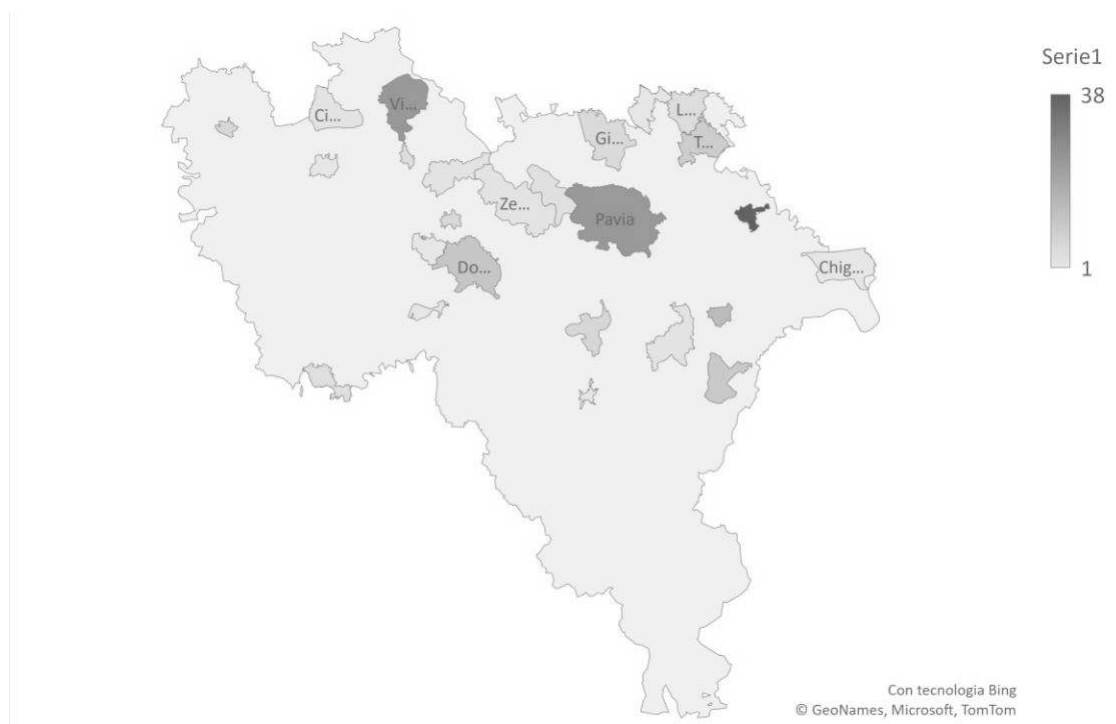
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Area Nord-Ovest</i>	3,1	2,3	3	2,6	2,4	2	2,7	2,9
<i>Lombardia</i>	2,1	1,8	2,2	2	2,1	2	2,6	3,6
<i>Provincia di Pavia</i>	2	1,5	1,3	2,6	1,6	3,8	6,4	14,3
<i>Comune di Pavia (111)</i>	/	/	/	/	5,5	12,3	20,5	85,4

Tabella- Immobili e aziende in gestione e destinate nella provincia di Pavia (fonte OpenRE.G.I.O)

<i>Area</i>	<i>Immobili in gestione</i>	<i>Aziende in gestione</i>	<i>Immobili destinati</i>	<i>Aziende destinate</i>	<i>TOTALE</i>
-------------	-----------------------------	----------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------

<i>Comune di Pavia</i>	18	4	2	0	24
<i>Lomellina</i>	30	2	26	2	60
<i>Oltrepò Pavese</i>	28	0	8	0	36
<i>Confini nord-orientali</i>	17	0	46	0	63

Grafico della distribuzione dei beni confiscati nei comuni della Provincia di Pavia



1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 28.07.2022 nonché nella SeS del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 27.07.2023.

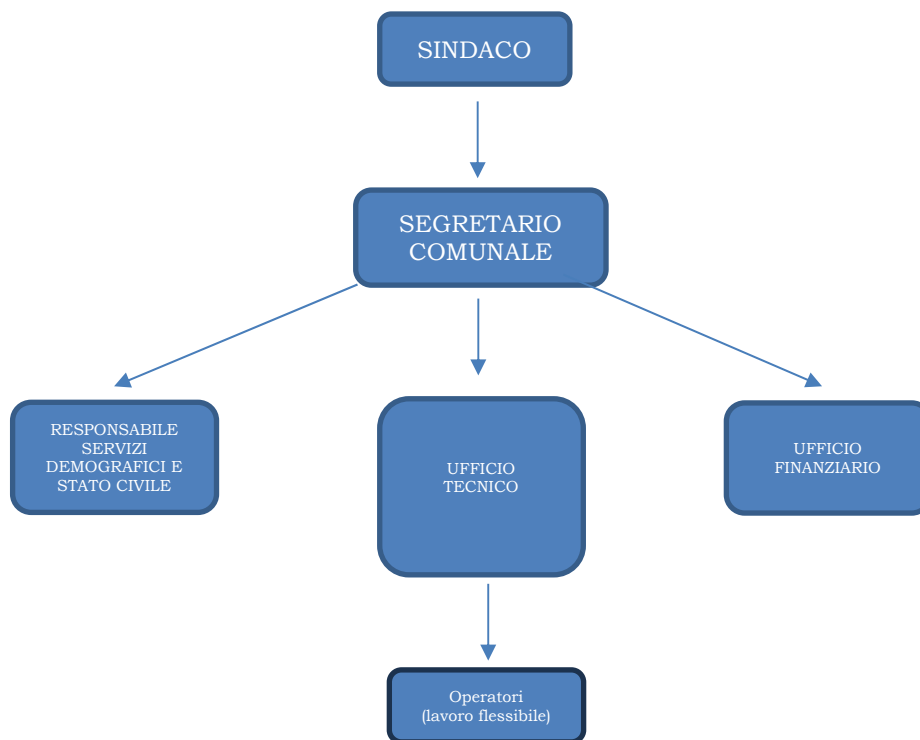
L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari di cui all'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. è costituito in composizione monocratica nella persona del Segretario Comunale e, ad oggi, il personale dipendente non ha subito procedimenti disciplinari o penali per eventi corruttivi.

È altresì operativo un nucleo di valutazione costituito dal Segretario comunale dell'ente per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa dell'ente.

Conclusioni in merito alla valutazione di impatto del contesto interno ed esterno: Soggetti coinvolti nell'elaborazione: Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni che verranno trattate nella sezione 2 del presente Piano in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione: il fatto che non si siano evidenziati negli ultimi anni sul territorio comunale reati contro la Pubblica Amministrazione in generale, e quindi nemmeno di natura corruttiva in particolare, e il fatto che la struttura organizzativa presenti dimensioni estremamente contenute (al momento della redazione del Piano solo due dipendenti) depongono, al momento, per una sostanziale assenza di fattori di potenziale condizionamento del corretto funzionamento dell'ente, ferma restando la necessità dell'applicazione delle misure di prevenzione di cui al presente PTPCT.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



Ai servizi demografico e finanziario sono assegnate rispettivamente n. 1 dipendente con attribuzione di posizione organizzativa.

Al fine di meglio comprendere la struttura organizzativa del Comune di Menconico e in funzione della predisposizione delle successive sezioni del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si ritiene utile procedere ad una ricognizione dei servizi resi/gestiti dall'Ente.

Servizi gestiti in forma diretta:

- Amministrazione generale (anagrafe - stato civile - elettorale - servizi sociali - delibere - determine)
- Economico finanziario (Bilancio - Rendiconto - DUP - BDAP - mandati - reversali)
- Servizio Tributi
- Servizi Ufficio Tecnico

Servizi gestiti in forma associata dalla Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese quale Ente capofila:

- Sportello Unico Attività Produttive
- Rete delle biblioteche/sistema bibliotecario
- Centrale unica di committenza
- Gestione uffici sottosuolo e predisposizione dei PUGGS
- Autorizzazione e vigilanza zone sismiche (L.R. 33/2015)
- Valorizzazione, monitoraggio e manutenzione del reticolo idrico minore
- Protezione Civile

Servizi affidati a organismi partecipati

- Servizio di Raccolta Trasporto e Smaltimento Rifiuti svolto da A.S.M. Voghera S.p.A.
- Gestione servizio idrico integrato

1.2.2 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.

L'attività di mappatura e catalogazione dei processi dell'Ente si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco

completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato della prima fase è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

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.

Oltre alle suddette undici "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi".

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a:

- gestione del protocollo;
- funzionamento degli organi collegiali;

- istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Nel PNA 2022, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, in una logica di semplificazione e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere, sono indicate le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- a) processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- b) processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- c) processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni.

SEZIONE 2. 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.

Nonostante questo, si ritiene utile rilevare che le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono, per valore pubblico, il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o "co-creato" da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni).

Anche ANAC ha inteso delineare, nel PNA 2022 (delibera n. 7 del 17/01/2023), il concetto di "valore pubblico" privilegiandone una "nozione ampia", intesa come *"miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo."*

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente."

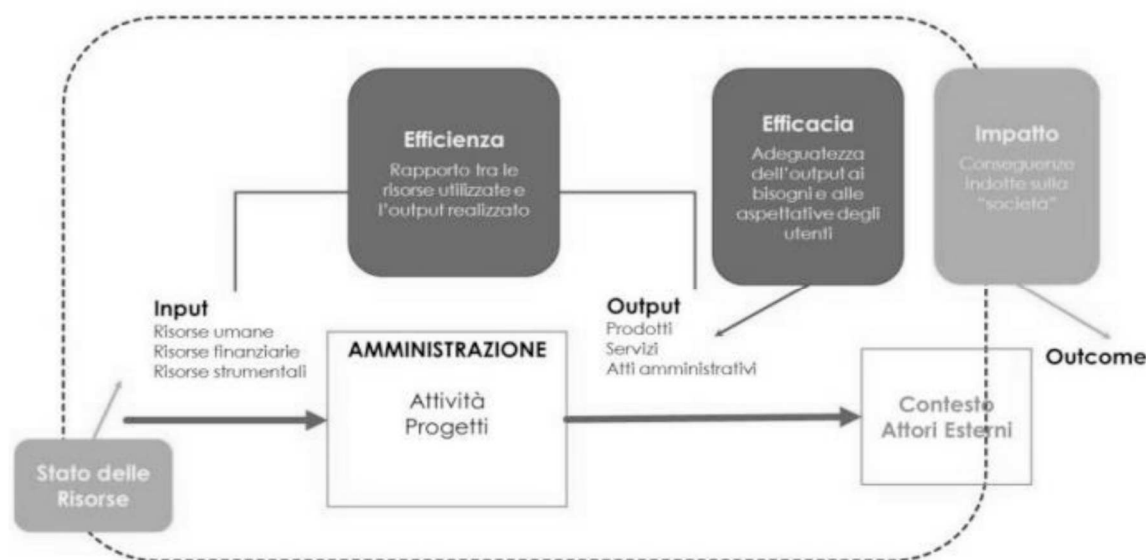
La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici, individuati nella sezione strategica, e ai programmi operativi annuali-triennali, riportati nella sezione operativa del DUP 2023-25, a cui si rinvia, e che coincidono inoltre con le Linee di Mandato del Sindaco, documenti tutti liberamente consultabili nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di

Menconico (<https://www.comune.menconico.pv.it/it-it/amministrazione-trasparente>).

2.2. Performance

La Performance è il contributo che un individuo, un gruppo di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della mission, degli obiettivi strategici e operativi, nonché della qualità dei servizi erogati.



La sottosezione "Performance" contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 2673 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, si ritiene opportuno, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, Responsabili, Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

Con l'approvazione del presente Piano integrato di Attività e Organizzazione viene richiamata la regolamentazione sulla valutazione delle performance individuale (approvato con DGC n. 23 del 15.05.2019) e si procede all'allegazione del Piano degli Obiettivi (Allegato 1 - Piano delle performance e degli obiettivi).

Al sistema di valutazione delle performance individuali si affianca il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa: si basa sui metodi e sugli strumenti attualmente utilizzati da questo Ente, e si propone di valorizzare quanto già esistente procedendo a graduali ma continue innovazioni del Sistema medesimo, in coerenza con lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze organizzative.

Il Sistema si pone i seguenti obiettivi:

- la comprensione e l'analisi del complessivo andamento della amministrazione;
- la comprensione e l'analisi dell'andamento delle diverse aree organizzative, anche attraverso processi di osservazione dal generale al particolare;
- contribuire alla realizzazione di un adeguato grado di benessere organizzativo;
- la comprensione e l'analisi delle cause degli scostamenti dei risultati ottenuti rispetto a quanto programmato;
- il supporto alla definizione degli interventi di miglioramento delle performance, sulla base dei risultati dell'analisi degli scostamenti.

Il Sistema si riferisce agli ambiti indicati dall'articolo 8 del decreto legislativo n. 150/2009, e cioè:

- lo stato di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'uso delle risorse e la quantità/qualità dei servizi erogati;
- il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze del personale;
- lo sviluppo delle relazioni con i portatori di interessi anche attraverso forme di partecipazione e di collaborazione;
- la promozione delle pari opportunità.

Tali ambiti riguardano la misurazione e la valutazione multidimensionale sia dei risultati conseguiti (quantitativi, qualitativi e sociali), sia dell'efficienza dei processi organizzativi interni (utilizzo delle risorse e funzionalità dei processi).

Ciò significa:

- effettuare verifiche periodiche sullo stato di attuazione dei piani di medio-lungo termine e dei programmi in corso di svolgimento, collegandoli ad una appropriata selezione di indicatori e di dati economico-finanziari che ne consentano di valutare l'efficienza, l'efficacia ed, eventualmente, l'impatto sulla comunità servita;
- rilevare lo stato dell'organizzazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni indicando criteri di valutazione del miglioramento, mediante modelli e indicatori che rendano evidenti gli eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite;
- acquisire lo stato attuale delle relazioni con i portatori di interessi e indicare criteri di valutazione del miglioramento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 - 2024 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità nazionale anticorruzione ANAC), richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, l'Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *«Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della*

giustizia": il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. L'obiettivo del legislatore è coerente con quanto in più sedi evidenziato anche da ANAC circa la necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT ed il Piano della performance, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza: tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle difficoltà che le amministrazioni hanno riscontrato nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni.

Le indicazioni che l'Autorità offre tengono conto che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo.

Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere n. 506/2022, reso dalla Sezione Atti normativi sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, opportunamente richiamato nelle premesse del presente Piano) ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione e che "[...] *Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente*".

Obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio della corruzione nell'attività amministrativa dell'ente con azioni di prevenzione e di contrasto della illegalità da svolgersi nel triennio interessato.

Per corruzione deve intendersi, oltre alle specifiche figure di reato previste nel nostro ordinamento, il malcostume politico e amministrativo.

Si richiama la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0004355 P-4.17.1.7.5 del 25 gennaio 2013 che evidenzia, tra l'altro, il nesso tra

corruzione amministrativa e corruzione penale e che precisa che il concetto di corruzione va inteso in senso lato, che ricomprenda anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Secondo la Presidenza del Consiglio le situazioni rilevanti circoscrivono:

1. l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo II del codice penale;
2. anche i casi di malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Obiettivo deve essere quindi quello di combattere la "cattiva amministrazione", ovvero l'attività che non rispetta i parametri del "buon andamento" e "dell'imparzialità", verificare la legittimità degli atti e così contrastare l'illegalità.

La cattiva amministrazione si combatte anche tramite:

- la trasparenza, che costituisce oggetto di un'apposita sezione del presente P.T.P.C.;
- l'informatizzazione dei processi che consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico ai dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali attraverso il quale emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

2.3.1 Richiamo al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Si richiama il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 14 del 06.03.2023 che si allega, integralmente, al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Allegato 2 - PTPCT 2023 - 2025 e relativi allegati).

2.3.2 Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato individuato con Decreto sindacale n. 1 del 11.08.2023 in persona del Segretario comunale, in quanto in possesso dei requisiti di Legge ed in particolare di quelli

prescritti dal PNA.

2.3.3 Aggiornamento periodico della sottosezione.

Il Comune, compreso tra le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, può, dopo la prima adozione della sottosezione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, solo se nell'anno precedente non si siano verificate particolari evenienze (tabella 6 - pag. 59 - PNA 2022).

Provvederà, ex art. 3 del DM n. 132/2022, ad un aggiornamento della Sottosezione se, nel corso dell'anno precedente alla conferma:

1. siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
2. siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
3. siano stati modificati gli obiettivi strategici
4. siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'aggiornamento seguirà la stessa procedura seguita per la prima adozione della sottosezione, fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012.

Aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi del Comune di Menconico: con deliberazione n. n. 14 del 06.03.2023 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023 - 2025.

Occorre rilevare come, benché il DM n. 132/2022 consenta di confermare il contenuto del piano per due annualità, le novità introdotte dallo stesso decreto nonché quanto espressamente previsto nel PNA 2022 rendano necessario un aggiornamento della sezione anticorruzione del PIAO tenendo conto sia del rapporto tra PNA e PNRR sia delle novità introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di trasparenza e contrasto al riciclaggio di denaro.

2.3.4 PNA 2022 e antiriciclaggio

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio).

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Il lavoro si sta gradualmente trasformando: le innovazioni che stanno interessando l'economia mondiale sicuramente producono riflessi anche sulle attività del personale dipendente, sia nel settore privato che in quello pubblico. Così, attraverso le nuove tecnologie informatiche, si è via via sempre meno legati ad un unico luogo di lavoro, ma ci si connette e si impara necessariamente a lavorare "a distanza" ed "in rete".

Anche il concetto di "dotazione organica" ha assunto un significato diverso rispetto al passato: la valenza finanziaria della dotazione organica implica che grande attenzione va posta nei confronti delle assegnazioni di bilancio, dal momento che queste ultime rappresentano il vero limite con il quale risulta necessario confrontarsi. La stessa cosa, naturalmente, può essere ripetuta per gli assetti organizzativi, che non costituiscono più la base di riferimento per la costruzione dei Piani del fabbisogno del personale: al contrario, si dovranno definire obiettivi e programmi, base di partenza per adeguare successivamente l'organizzazione. E anche i profili professionali sono oggetto di rivisitazione, per essere in linea con le esigenze sempre nuove della pubblica amministrazione.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere - Piano delle azioni positive

Con delibera n. 15 del 20.03.2023 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in Materia di Pari Opportunità.

Il Piano prevede:

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale. Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche. I principi ineludibili della direttiva

ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti a dicembre 2022 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Menconico da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro

Lavoratori e Lavoratrici	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Totale
Donne	2	0	0	2
Uomini	0	0	0	0
Totale	2	0	0	2

È presente un Segretario Comunale (uomo), in convenzione con i Comuni di Varzi, Bagnaria, Brallo di Pregola e Santa Margherita di Staffora.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

In tale ambito l'Amministrazione dell'Ente intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo

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

Finalità strategiche

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

Azione 1.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 1.2

Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 1.3

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e (per questi/e ultimi/e) al Segretario/a generale.

Azione 1.4

Garantire al personale le opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti

Responsabili di Area - Segretario - Ufficio Personale.

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO

Obiettivo

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro eventualmente prevedendo sperimentazione, coerenti con la flessibilità del mercato del lavoro, in termini di *smart-working* e conciliazione vita-lavoro.

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

Finalità strategiche

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Azione 2.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, nonché l'introduzione di sperimentazioni di *smart-working*, legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2

Prevedere 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.

Azione 2.3

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Soggetti e Uffici coinvolti

Responsabili di Area - Segretario - Ufficio

Personale.

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

Obiettivo

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

Finalità strategica

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

Azione 3.1

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Azione 3.2

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

Azione 3.3

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti

Responsabili di Area - Segretario - Ufficio Personale.

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Finalità strategica

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 4.1

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2

Informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite

invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informare i cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'Ente.

Azione 4.3

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate. Azione 4.4 Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti

Responsabili di Area - Segretario - Ufficio

Personale. A chi è rivolto

A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

DURATA DEL PIANO - DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti

impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	Servizi anagrafici ivi compresa la dichiarazione di residenza	Attività di implementazione	Attività di implementazione	Attività di implementazione
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online	Non si prevede di creare servizi esclusivamente accessibili online
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	Rendite catastali, Tasse sui rifiuti, Canone unico patrimoniale, diritti di segreteria e riscossione coattiva	Implementazione delle attività che consentono l'uso di Pago PA	Implementazione delle attività che consentono l'uso di Pago PA	Implementazione delle attività che consentono l'uso di Pago PA
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	Tutte le comunicazioni a soggetti giuridici iscritti nei pubblici registri (INI-PEC ovvero RegInde) vengono effettuate tramite posta elettronica certificata	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0	Dipendenti ufficio anagrafe e servizi generali	Dipendente ufficio ragioneria e finanziario	Organizzazione di corsi dedicati
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	No	No	No	No

Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	0	25 %	50 %	75 %
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	Inferiori a € 1000,00	Incremento del 20 % per migliorare la	Mantenimento	Mantenimento
PC portatili	1	1	1	1
% PC portatili sul totale dei dipendenti	20 %	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento
Dipendenti con firma digitale	4	Mantenimento	Mantenimento	Mantenimento

3.3 Piano dei fabbisogni

La presente sottosezione ha ottenuto il parere del revisore dell'Ente in data 23.08.2023.

DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI MENCONICO

DESCRIZIONE	CATEGORIE						DIRIGENTI
	A	B	B3	C	D1		
Posti di ruolo a tempo pieno			1		3		0
Posti di ruolo a tempo parziale							0

DENOMINAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	POSTI PIANTA ORGANICA	COPERTO	VACANTE
Cantoniere/operaio (Area tecnica)	B3	1	0	1
Istruttore Amministrativo (Area amministrativo/demografica/anagrafe)	D1	1	1	0
Istruttore Direttivo (Area amministrativo/economico/finanziaria)	D1	1	1	0
Istruttore Direttivo (Area Tecnica - Ufficio Tecnico)	D1	1	0	1

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	TEMPO DI ATTIVAZIONE PROCEDURA
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME (18 ore settimanali)	UFFICIO TECNICO	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo delle procedure di cui sopra, mediante esperimento di concorso pubblico	Anno 2023
B3	CANTONIERE/OPERAIO TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME (22 ore settimanali)	AREA TECNICA	Mediante esperimento di procedure di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001. In caso di esito negativo delle procedure di cui sopra, mediante esperimento di concorso pubblico	Anno 2023

L'amministrazione ritiene, per il momento, di programmare n. 2 assunzioni a tempo indeterminato e part-time nel periodo di riferimento.

COSTI - ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CAT. D1 (TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME) - RIF.

ANNO 2023			ANNO 2024	ANNO 2025
VOCI STIPENDIALI	IMP. MENSILE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE
Stipendio mensile	1.934,36 €	25.146,68 €	25.146,68 €	25.146,68 €
Ind. Comparto (12 mensilità)	51,90 €	622,80 €	622,80 €	622,80 €
Vacanza contrattuale (13 mensilità)	9,67 €	125,71 €	125,71 €	125,71 €
Una Tantum 1,5% (13 mensilità - 2023)	29,02 €	377,26 €	non prevista	non prevista
			25.895,19 €	25.895,19 €
ONERI C/ENTE	IMP. MENSILE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE
Cpdel sul totale (23,80%)	481,94 €	6.252,84 €	6.163,06 €	6.163,06 €
Irap sul totale (8,50%)	172,12 €	2.233,16 €	2.201,09 €	2.201,09 €
Su voce stipendio + vacanza contrattuale inadel TFR (4,88%)	94,87 €	1.233,29 €	1.233,29 €	1.233,29 €
<i>TOTALE PARZIALE ONERI C/ENTE</i>	748,93 €	9.719,29 €	9.597,44 €	9.597,44 €

STIMA - SPESA TOTALE ANNUA (ANNO 2023)	35.991,74 €	35.492,63 €	35.492,63 €
STIMA - SPESA TOTALE (TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME - 18 ORE)	17.995,87 €	17.746,31 €	17.746,31 €

OPERAIO SPECIALIZZATO - CAT. B3 (TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME)

ANNO 2023			ANNO 2024	ANNO 2025
VOCI STIPENDIALI	IMP. MENSILE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE
Stipendio mensile	1.672,74 €	21.745,62 €	21.745,62 €	21.745,62 €
Ind. Comparto (12 mensilità)	39,31 €	471,72 €	471,72 €	471,72 €
Vacanza contrattuale (13 mensilità)	8,36 €	108,68 €	108,68 €	108,68 €
Una Tantum 1,5% (13 mensilità - 2023)	25,09 €	326,17 €	non prevista	non prevista
<i>TOTALE PARZIALE STIPENDIO</i>	<i>1.745,50 €</i>	<i>22.652,19 €</i>	<i>22.326,02 €</i>	<i>22.326,02 €</i>
ONERI C/ENTE	IMP. MENSILE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE	IMP. ANNUALE
Cpdel sul totale (23,80%)	415,43 €	5.391,22 €	5.313,59 €	5.313,59 €
Irap sul totale (8,50%)	148,37 €	1.925,44 €	1.897,71 €	1.897,71 €
Su voce stipendio + vacanza contrattuale inadel TFR (4,88%)	82,04 €	1.066,49 €	1.066,49 €	1.066,49 €
Se assunzione a tempo determinato contributo DS (1,61%) sul totale	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<i>TOTALE PARZIALE ONERI C/ENTE</i>	<i>645,83 €</i>	<i>8.383,15 €</i>	<i>8.277,79 €</i>	<i>8.277,79 €</i>
STIMA - SPESA TOTALE ANNUA (ANNO 2023)			31.035,34 €	30.603,81 €
STIMA - SPESA TOTALE (TEMPO INDETERMINATO E PART-TIME - 22 ORE)			18.966,04 €	18.702,33 €

STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2023-2025, adottato dal Comune di Menconico a favore di tutti i dipendenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

In data 24 marzo 2023 il Ministro della Pubblica amministrazione ha emanato una direttiva inerente la formazione dei dipendenti pubblici.

La Direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Si parte dalle competenze digitali: la Direttiva prevede che entro il 30 giugno di quest'anno le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. Secondo la Direttiva, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze - tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato - fino a giungere al livello di

padronanza avanzato. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative.

Negli anni successivi, le amministrazioni pianificano nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;
2. completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma "Syllabus".

Questa amministrazione attualmente non è iscritta alla piattaforma Syllabus ma di fatto provvederà all'iscrizione entro il termine del 30.06 p.v. garantendo la formazione di almeno il 30% nel 2023 dei propri dipendenti.

Come indicato dal CCNL del 16 Novembre 2022 la formazione del personale svolge un ruolo chiave per poter incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

- La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite

webinar e e-learning.

- Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.
- Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:
 - competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)
 - procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy
 - competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi
 - la formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

Il Comune di Menconico stanZIA una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Personale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta nel corso dell'anno indicando:
 - a) la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c) inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Allegati:

1. *Piano delle performance e degli obiettivi*
2. *PTPCT 2023 – 2025 e relativi allegati*
3. *Regolamento Lavoro Agile*