



Comune di Montalto Pavese

MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

(P.I.A.O.)

2023-2025

G.C. 56 DEL 13/11/2023

ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi

ALLEGATO 2 Metodologia per la stima del rischio e catalogo dei processi, degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione

ALLEGATO 3 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013

ALLEGATO 4 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis; Pagina 5 di 81
- all'art. 7, comma 1, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto Legge decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trass.mm.ii.ssione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Principali contenuti del "Regolamento"

Soppressione, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124; g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del "Piano tipo".

Ulteriori disposizioni

Per comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui art. 2, comma 1 all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.

Con riferimento al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, citato all'art. 1, comma 1, lettera b) del "Regolamento", ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D.Lgs.118/2011, lo stesso può essere inserito all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.

Con riferimento al Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", lo stesso è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Esclusione dal PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Adozione annuale entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Differimento del termine di 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione, in fase di prima applicazione.

ORGANO COMPETENTE ALLA APPROVAZIONE

Il PIAO è adottato dalla Giunta Comunale.

Il Presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025 e con il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati rispettivamente con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 e n. 11 del 03/04/2023.

Sezione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

NOTE

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

CONTENUTO

Denominazione:	COMUNE DI MONTALTO PAVESE
sede legale :	Montalto Pavese, Via G. Musetti n. 6 – 27040 (PV)
telefono :	Tel. 0383/870121
sito istituzionale :	https://www.comune.montaltopavese.pv.it/it-it/home
pec :	comune.montaltopavese@legalpec.it
Codice Fiscale	86003290185
P.IVA	00915250187
Codice Istat	018094
Codice catastale	F417
Sindaco :	Dott. Angelo Villani
Segretario comunale :	Dott. Andrea Guazzi
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza :	Dott. Andrea Guazzi
Responsabile per la protezione dei dati personali :	Dott. Andrea Guazzi
Nr. dipendenti al 31/12 anno 2022:	5

CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il contesto macroeconomico a livello Nazionale nel quale si verrà ad operare nel 2023 è fortemente condizionato dagli eventi che hanno caratterizzato la fine del 2021 e l'inizio del 2022: alla crisi sanitaria dovuta alla pandemia Covid-19, si è sovrapposto il conflitto tra Ucraina e Russia, che ha aumentato l'incertezza ed accentuato fortemente le tensioni nei mercati delle materie prime, comportando una serie di ripercussioni su più fronti. Agli eventi bellici è conseguita un'ulteriore impennata dei prezzi dell'energia, degli alimentari, dei metalli e di altre materie prime.

CARATTERISTICHE CULTURALI, SOCIALI ED ECONOMICHE DEL TERRITORIO

TERRITORIO

Regione	Lombardia
Provincia	Pavia
Sigla Provincia	PV
Frazioni nel comune	10
Superficie (Kmq)	19,07
Densità Abitativa (Abitanti/Kmq)	44,94

POPOLAZIONE

Dati demografici (anno 2022)	
Popolazione (N.)	855
Famiglie (N.)	431
Maschi (%)	51,92% (444)
Femmine (%)	48,08% (411)
Stranieri (%)	18,45% (158)
Età Media (Anni)	43,4
Variazione % Media Annua (2016/2021)	+0,22

Bilancio demografico (Anno 2022)

Popolazione al 1° gennaio	863
Nati	4
Morti	20
Saldo Naturale	-16
Iscritti	50
Cancellati	21
Saldo Migratorio	+29
Saldo Totale	-8
Popolazione al 31° dicembre	855

La popolazione al **31 dicembre 2022** risulta come segue:

TOTALE: 855 (DATO DI RIFERIMENTO)

Maschi: 444

Femmine: 411

Famiglie: 431

Stato Civile (Anno 2022)

Stato Civile	(n.)	%
Celibi	191	22,33
Nubili	127	14,85
Coniugati	188	21,98
Coniugate	175	20,46
Divorziati	24	2,80
Divorziate	15	1,75
Vedovi	13	1,52
Vedove	74	8,65
Non documentato	48	5,66
Tot. Residenti	855	100,00

STATO CIVILE (Anno 2022)

Trend Famiglie

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno prec.	Componenti medi
2016	454	-	1,93
2017	453	-0,22	1,97
2018	455	+0,43	1,96
2019	447	-1,78	1,97
2020	443	-0,90	2,19
2021	435	-1,78	1,98

Dati di Sintesi (Anno 2021)

	(n.)	% su stranieri	% su popolaz.
Totale Stranieri	166	100,00	19,23
Stranieri maschi	82	49,39	9,50
Stranieri Femmine	84	50,61	9,73

Bilancio demografico (Anno 2021)

	(n.)	% su popolaz.
Stranieri al 1 gen.	179	20,50
Nati	0	0
Morti	0	0
Saldo Naturale	0	0
Iscritti	11	1,26
Cancellati	24	2,74
Saldo Migratorio	-13	1,48
Saldo Totale	-13	1,48
Stranieri al 31° dic.	166	19,23

Cittadinanza (Anno 2021)

Cittadinanza	(n.)	% su stranieri	% su popolaz.
Romania	133	80,12	15,35
Egitto	2	1,20	0,23
Ucraina	4	2,41	0,46
Albania	9	5,42	1,04

Cittadinanza	(n.)	% su stranieri	% su popolaz.
Austria	1	0,60	0,11
Biellorussia	1	0,60	0,11
Britannica	1	0,60	0,11
Francese	1	0,60	0,11
Peruviana	1	0,60	0,11
Polacca	3	1,80	0,34
Russa	3	1,80	0,34
Senegalese	3	1,80	0,34
Slovacca	2	1,20	0,23
Spagnola	1	0,60	0,11
Tedesca	1	0,60	0,11

PARAMETRI ECONOMICI ESSENZIALI UTILIZZATI PER EVIDENZIARE L'EVOLUZIONE DEI FLUSSI FINANZIARI ED ECONOMICI DELL'ENTE

Per l'esame di come le caratteristiche ambientali strutturali e congiunturali in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella Sezione Strategica del Documento Unico di programmazione.

SOCIETA' PARTECIPATE:

- al 31/12/2021 il Comune di Montalto Pavese detiene solamente una partecipazione diretta nella Società Broni Stradella Pubblica s.r.l., pari ad una quota societaria del 1,7582%;
- a fronte di quanto sopra esposto l'Ente detiene, attraverso la società Broni Stradella Pubblica S.r.l., le seguenti partecipazioni indirette:
 - a) Broni-Stradella Gas S.r.l. (quota: 0,8589%)
 - b) Acqua Planet S.r.l. (quota: 1,6703%)
 - c) Pavia Acque Scarl (quota: 0,2843%)
 - d) Banca Centropadana Credito Cooperativo Soc. Coop. (quota: 0,0026%)
 - e) Gal Oltrepò Pavese S.r.l. (quota: 0,0429%)

1.2 Analisi del contesto interno

ORGANI DI INDIRIZZO

Il 26 Maggio 2019 i cittadini di Montalto Pavese sono stati chiamati alle urne per le 19. È stato eletto il sindaco **Dott. Angelo Villani**

Sindaco

Angelo Villani

Assessore

Elisabetta Fagioli

Assessore

Andrea Aldo Sacchi

Consigliere

Sara Bellinzona

Consigliere

Fabio Bogelli

Consigliere

Pietro Guglielmo Cremaschi

Consigliere

Elisabetta Fagioli

Consigliere

Marco Antonio Farina

Consigliere

Daniele Nascimbene

Consigliere

Andrea Aldo Sacchi

Consigliere

Elena Sedda

Consigliere

Angelika Signorini Bene

Consigliere

Diana Tihulca

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ENTE

Le risorse finanziarie a disposizione dell'ente si dividono in:

- Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa
- Trasferimenti correnti
- Entrate extra tributarie
- Entrate in conto capitale.

Le principali entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa sono:
IMU, addizionale comunale IRPEF, TARI.

I principali trasferimenti correnti sono i fondi perequativi trasferiti dallo stato ed i trasferimenti correnti da amministrazioni centrali e locali.

Le principali entrate extra tributarie sono: entrate dalla vendita e dalla erogazione di servizi, proventi derivanti dalla gestione dei beni, proventi derivanti dall'attività di controllo e repressione irregolarità e illeciti, rimborsi.

Le principali entrate in conto capitale sono: contributi agli investimenti da amministrazioni pubbliche, da famiglie, dalla Unione Europea, entrate da cessione di terreni, entrate da permessi di costruire.

Di seguito il quadro delle previsioni di entrata del triennio 2023-2025:

RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI						
		PREVISIONI DEFINITIVE				
		DELL'ANNO PRECEDENTE		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
		QUELLO CUI SI RIFERISCE IL	ANNO 2023			
		BILANCIO				
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	previsioni di	23.875,97	23.875,97	0,00		0,00
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	previsioni di	18.864,91	134.913,58	0,00		0,00
Utilizzo avanzo di Amministrazione	previsioni di	62.129,51	64.343,64	0,00		0,00
- di cui avanzo utilizzato anticipatamente	previsioni di	0,00	0,00			
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	previsioni di	0,00	0,00			0,00
Fondo di Cassa all'1/1/2023	previsioni di cassa	257.881,04	389.723,75			

Comune di Montalto Pavese

BILANCIO DI PREVISIONE (Anno 2023-2025)

RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE PER TITOLI						
TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI PRESUNTI AL	PREVISIONI DEFINITIVE			
		TERMINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI	DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
		SI RIFERISCE IL BILANCIO	BILANCIO	ANNO 2023	DELL'ANNO 2024	DELL'ANNO 2025

10000	TITOLO 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	283.950,98	previsione di	685.822,88	695.831,09	681.588,00	681.588,00
				previsione di cassa	877.020,94	979.782,07		
20000	TITOLO 2	Trasferimenti correnti	24.399,09	previsione di	193.078,09	122.427,61	77.819,70	77.819,70
				previsione di cassa	211.834,89	146.826,70		
30000	TITOLO 3	Entrate extratributarie	40.592,59	previsione di	101.446,52	131.932,72	120.792,72	120.792,72
				previsione di cassa	161.813,57	172.525,31		
40000	TITOLO 4	Entrate in conto capitale	248.494,87	previsione di	379.777,56	319.808,52	145.000,00	145.000,00
				previsione di cassa	581.077,10	568.303,39		
50000	TITOLO 5	Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	previsione di	0,00	0,00	0,00	0,00
				previsione di cassa	0,00	0,00		
60000	TITOLO 6	Accensione prestiti	47.190,36	previsione di	0,00	44.256,36	0,00	0,00
				previsione di cassa	47.190,36	91.446,72		
70000	TITOLO 7	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	previsione di	320.994,38	320.994,38	320.994,38	320.994,38
				previsione di cassa	320.994,38	320.994,38		
90000	TITOLO 9	Entrate per conto terzi e partite di giro	16.838,32	previsione di	252.300,00	241.800,00	241.800,00	241.800,00
				previsione di cassa	255.024,18	258.638,32		
	TO TALE TITOLI		661.466,21	previsione di	1.933.419,43	1.877.050,68	1.587.994,80	1.587.994,80
				previsione di cassa	2.454.955,42	2.538.516,89		
	TO TALE GENERALE DELLE ENTRATE		661.466,21	previsione di	2.038.289,82	2.100.183,87	1.587.994,80	1.587.994,80
				previsione di cassa	2.712.836,46	2.928.240,64		

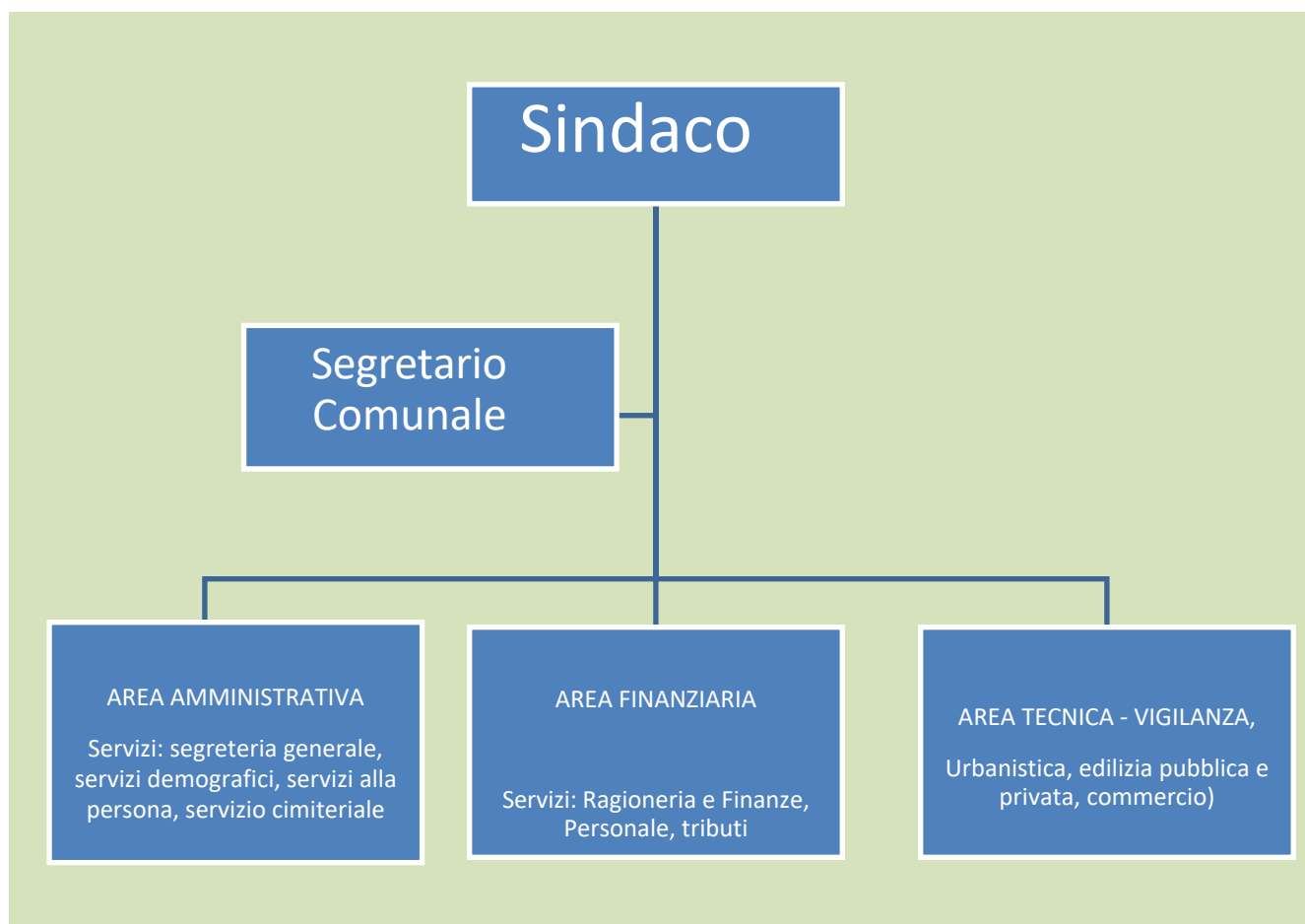
1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente:

AREA FINANZIARIA				
N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO
1	Funzionario contabile amministrativo	D1	D1	TP

AREA AMMINISTRATIVA					
N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO	NOTE
1	Funzionario amministrativo	D1	D2	TP	
1	Istruttore amministrativo	C1	C3	TP	

AREA TECNICA					
N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO	NOTE
1	Istruttore tecnico	C1	C1	CONVENZIONE	a tempo determinato 9 ore
1	Collaboratore tecnico	B3	B3	TP	
1	Collaboratore tecnico	B3	B7	TP	Sino al 31/05/2023



1.2.2 La mappatura dei processi

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione:

- Valutazione di impatto del contesto esterno
- Valutazione di impatto del contesto interno
- Mappatura dei processi
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 29/04/2022.

Si darà avvio all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- 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.

All'allegato 1 del presente Piano sono elencati, distinti per aree di attività e assegnati ai Settori di competenza, i processi che comportino un livello di rischio medio-alto.

Tale mappatura dei processi è allegato quale parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del triennio 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 29/04/2022.

All' allegato 2 è indicata la metodologia individuata per la stima del rischio.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 18/07/2022.

2.2. Piano delle Performance

Tale ambito programmatico è sviluppato con le logiche di performance management, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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.

Sono individuati i seguenti obiettivi settoriali e trasversali per l'anno 2023.

OBIETTIVI AREA TECNICA

1. Gestione del verde e della manutenzione patrimonio arboreo del Comune;
2. Manutenzione degli immobili di proprietà comunale;
3. Monitoraggio costante della pulizia strade, svuotamento dei cestini e decoro dei luoghi pubblici in tutto il territorio comunale tramite flessibilità utilizzo operatori esterni con l'obiettivo di gestione ordinata del territorio senza reclami per l'anno in corso;
4. Gestione delle pratiche edilizie;
5. Monitoraggio spese utenze comunali e ottimizzazione delle stesse in condivisione e con supporto ufficio ragioneria. Ricerca di soluzioni di adeguamento e sostituzione impianti a servizio degli immobili comunali con l'obiettivo di incrementare le prestazioni energetiche del patrimonio immobiliare;
6. Controlli e rilievi in edilizia, cantieri e in genere sulle attività di trasformazione del territorio;
7. Gestione abusi edilizi;
8. Gestione piani attuativi e/o varianti urbanistiche;
9. Adeguamento degli impianti sportivi con interventi di manutenzioni straordinarie;
10. Gestione appalti e relative gare;
11. Predisposizione calcoli per riscatto aree ex Legge 167;
12. Ricognizione stato di attuazione P.I.P e calcolo corrispettivi per eliminazione vincoli convenzionali per aree cedute,
13. Gestione servizio di protezione civile;
14. Notifiche;
15. Protezione civile.

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA

1. Adeguamento dei tempi dei pagamenti e pianificazione del flusso tra entrate e spese al fine di pervenire a tempi sostenibili di massimo 30 giorni;
2. Corretta gestione del principio del pareggio e di equilibrio di bilancio e adeguamento e monitoraggio previsioni delle entrate e della spesa, costante informativa alla Giunta su disponibilità di spesa e accertamenti di entrata.
3. Emissione ruoli tariffe comunali e pianificazione controlli per recupero evasione tributaria Imu e Tari e dei servizi vari. Emissione avvisi di accertamento e controlli per almeno due annualità.
4. Monitoraggio spese utenze comunali e ottimizzazione delle stesse in condivisione e con supporto ufficio tecnico.
5. Recupero somme avanzo vincolato di vecchi e nuovi mutui;
6. Gestione incassi in tempi rapidi per incrementare il fondo cassa del e monitoraggio del conto corrente postale con formalizzazione incassi mensile;
7. Gestione assicurazioni comunali, revisioni periodiche economicità delle stesse.
8. Cura e monitoraggio costante dei residui attivi e passivi: comunicazione annuale alla Giunta prima del rendiconto;
9. Verifica di eventuale rinegoziazione mutui in essere con Cassa Depositi e Prestiti;
10. Revisione regolamento tassa occupazione suolo pubblico;
11. Collaborazione nella ricerca di nuovi finanziamenti e preparazione documenti per partecipazione a bandi relativamente agli aspetti finanziari in collaborazione con l'Ufficio tecnico.

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

1. Coordinamento proposte uffici e direttive Sindaco in merito a Giunte e Consigli;
2. Servizi demografici (anagrafe, stato civile, elettorale, statistiche e leva);
3. Affari generali: gestione cimitero, rilevazione loculi, cappelle e manufatti cimiteriali al fine di aggiornare le concessioni scadute;
4. Coordinamento e supervisione per predisposizione delibere e determine di tutti gli uffici;
5. Coordinamento e supervisione adempimenti in materia di pubblicazione degli atti in trasparenza in materia di anticorruzione;
6. Prospetto scadenza contratti e convenzioni in corso di tutti i servizi: aggiornamento costante;
7. Istituti e gestione nuovo contratto enti locali;
8. Supervisione appalti e gare uffici in collaborazione con gli uffici finanziario e tecnico;
9. Verifica prosecuzione "Dote Comune" e istituti similari;
10. Attività produttive/Sportello Unico delle imprese;
11. Servizi alla persona (Istruzione e cultura, Sport e tempo libero e Servizi sociali);
12. Redazione Regolamenti Comunali anche in collaborazione con gli altri Responsabili di Servizio;
13. Protocollo generale;
14. Gestione internet e sito comunale;
15. Servizi all'utenza per i diritti di partecipazione e Informazioni in merito ai servizi e agli atti dell'Amministrazione;

16. Attività di raccordo con le altre unità organizzative del Comune per quanto necessario allo svolgimento dei compiti e programmi del servizio e per garantire un efficace collegamento funzionale delle attività comunali;
17. Vidimazione registri prodotti vitivinicoli;
18. Rapporti con Organi collegiali della scuola, con autorità ed istituzioni scolastiche;
19. Interventi di competenza comunale della scuola dell'obbligo;
20. Interventi per inserimento minori e portatori handicap nelle scuole;
21. Organizzazione e gestione servizio trasporto alunni, gite scolastiche, centro estivo, ecc;
22. Gestione rette di propria competenza;
23. Contributi associazioni varie a supporto delle rispettive attività;
24. Attività inerente la Biblioteca Comunale;
25. Gestione feste nazionali e comunali;
26. Pro Loco;
27. Gestione diretta e controllo servizi mensa asilo nido e primaria;
28. Soggiorni climatici anziani;
29. Piano di Zona;
30. Assistenza domiciliare a minori inabili ed anziani;
31. Attuazione interventi sociali di natura economica;
32. Inserimento anziani in strutture protette;
33. Adempimenti inerenti l'uso delle palestre (predisposizione moduli richiesta – predisposizione, calendari d'uso, ecc.);
34. Gestione attività motoria per anziani e giovani (predisposizione materiale informativo, raccolta domande, ecc.);
35. Interventi di emergenza rivolti a profughi ed extracomunitari;
36. Dote Scuola;
37. Raccolta domande case popolari e loro istruttoria per assegnazione immobili E.R.P. (gestione ALER);

OBIETTIVI TRASVERSALI

1. Cura per quanto di competenza della corretta pubblicazione in trasparenza di atti e provvedimenti;
2. Assumere modi cortesi, professionali e amichevoli con i cittadini/utenti cercando di essere di supporto alle esigenze degli stessi;
3. Aggiornamento del sito incrementando le informazioni e la fruizione da parte dei cittadini;
4. Cura per quanto di competenza dell'ufficio delle scadenze dei contratti;
5. Garantire corretta informazione, effettuare controlli, aggiornare tempistiche e modalità di intervento per la cittadinanza, gestire eventuali criticità in tempi rapidi in merito alla raccolta rifiuti e manutenzione del territorio;
6. Collaborazione propositiva tra uffici al di là delle specifiche competenze per assicurare l'evasione delle domande e la soddisfazione del pubblico, dei cittadini e degli utenti in genere;
7. Proposte eventuali aggiornamenti regolamenti in vigore e/o introduzione di nuovi per agevolare lo svolgimento delle attività amministrative;

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è il processo con cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo e si programmano le modalità della loro attuazione. In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Le misure possono essere classificate in "general" e "specifiche". Misure generali: intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e incidono sul sistema complessivo di prevenzione. Misure specifiche: agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi; quindi, incidono su problemi peculiari. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale del presente Piano.

Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'amministrazione deve individuare le misure più idonee a prevenire i rischi. L'obiettivo è di individuare, per i rischi ritenuti prioritari, l'elenco delle misure di prevenzione abbinate. Il PNA suggerisce le misure seguenti: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies). Il documento di ANAC "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approfondisce alcune di dette misure. 5 Il RPCT ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi ed attività che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A. Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "Individuazione e programmazione delle misure", Allegato C. Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede. Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia".

2.4 Programmazione della Prevenzione della Corruzione

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure. La programmazione rappresenta un contenuto fondamentale dei documenti finalizzati alla prevenzione della corruzione, in assenza del quale essi risulterebbero privi dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della Legge 190/2012. La programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- 1) fasi o modalità di attuazione della misura;
- 2) tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi;

- 3) responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- 4) indicatori di monitoraggio e valori attesi.

Il RPCT ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesima, fissando anche le modalità di attuazione.

Misure generali: elementi essenziali

Codice di comportamento

Il comma 3, dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla Legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

Disciplina del conflitto di interessi

La normativa in materia è costituita dall'art. 6-bis della Legge 241/1990 (aggiunto dalla Legge 190/2012, art. 1, comma 41), dagli artt. 6, 7 e 14 del DPR 62/2013, dall'art. 42 del D. lgs. n. 50/2016 e s.m.i. in materia di contratti pubblici di appalto e concessione, ai quali si rinvia.

Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale: a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Incarichi extraistituzionali

Le autorizzazioni al conferimento da parte di terzi ed il conferimento da parte dell'ente di incarichi non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti vengono disposti nell'osservanza dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 e ss.mm.ii..

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. 10 Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., riscritto dalla Legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis. La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. Ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, sono abilitati ad inviare le segnalazioni di whistleblowing i seguenti soggetti: - i dipendenti pubblici; - i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, secondo la nozione di società controllate di cui all'art. 2359 del c.c.; - i lavoratori e i collaboratori di imprese private che forniscono beni o servizi o realizzano lavori per conto dell'Amministrazione. Non possono essere prese in considerazione le segnalazioni presentate da altri soggetti, ivi inclusi i rappresentanti di organizzazioni sindacali e associazioni, in quanto l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela della singola persona fisica.

Altre misure generali

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della Legge 241/1990.

Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs. 165/2001 e del vigente regolamento comunale per la disciplina delle procedure concorsuali e delle modalità di assunzione.

La vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici", in materia di prevenzione della corruzione, è necessario che gli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- adottino il modello di cui al D.Lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

2.5 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure della prevenzione della corruzione

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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.

2.6 Programmazione della trasparenza

La trasparenza

La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla Legge 190/2012. La trasparenza è attuata principalmente: - attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla Legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"; - attraverso l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

2.6.1 Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al D.Lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016. Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente". Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

L'elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013 è indicato all'allegato 3 del presente piano.

La pubblicazione di dati ulteriori

I Responsabili dei servizi possono pubblicare ulteriori dati e le informazioni, laddove ritengano la pubblicazione necessaria o opportuna per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

2.6.2 Il monitoraggio e il riesame delle misure

Si provvederà ad effettuare il primo monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza con rilevazione al 30 giugno 2023, con riferimento ai seguenti dati:

- 1) Disposizioni generali
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati)
- 3) Bandi di concorso
- 4) Provvedimenti
- 5) Bandi di gara e contratti
- 6) Bilanci
- 7) Opere pubbliche
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 D.Lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, D.Lgs. 39/2013, l. 190/2012)

I risultati del monitoraggio saranno utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione, che si prevede con frequenza annuale, nel secondo semestre di ciascun anno di efficacia del presente Piano, al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. Il riesame periodico della funzionalità del sistema è infatti un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione, affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

NOTE

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a);

Organigramma

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente:

AREA FINANZIARIA

N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO	NOTE
1	Funzionario contabile	D1	D1	TP	

AREA AMMINISTRATIVA					
N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO	NOTE
2	Funzionario amministrativo	D1	D2	TP	
3	Istruttore amministrativo	C1	C3	TP	Sino al 28/02/2024

AREA TECNICA - VIGILANZA					
N.	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA E POSIZIONE D'INQUADRAMENTO	CATEGORIA E POSIZIONE ATTUALE	TIPO DI CONTRATTO	NOTE
4	Collaboratore tecnico/amministrativo	B3	B7	TP	Sino al 31/05/2023
5	Collaboratore tecnico/amministrativo	B3	B3	TP	
6	Istruttore amministrativo	C1	C1	Tempo determinato in convenzione	9 ore

Livelli di responsabilità organizzativa

I livelli di responsabilità sono distribuiti in linea orizzontale.

In linea orizzontale, le attività del Comune di Montalto Pavese sono suddivise per competenza in tre aree (Finanziaria, Amministrativa e Tecnico-Vigilanza) coordinate ciascuna da una posizione organizzativa, fatta eccezione per l'area tecnico-vigilanza per la quale il Responsabile è il Sindaco.

La pesatura e la graduazione delle posizioni organizzative sono state approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 25/02/2022.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025 EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. Il Piano ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

Il P.A.P. individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile

e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. Contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene pertanto stabilito il principio in base al quale un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La conciliazione vita-lavoro interessa tutto il personale in quanto, dall'indagine interna, risulta che, al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, di lavoro e personali, è stato diffuso presso tutti i dipendenti il vigente Disciplinare sull'orario di lavoro che riconosce una flessibilità giornaliera sull'orario di servizio tutti i lavoratori dell'Ente, con riguardo anche a situazioni particolari ed esigenze personali. In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti pervenuti dai dipendenti. Il tema del lavoro agile, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato gli anni che precedono, potrebbe essere utilizzato, compatibilmente con le dotazioni informatiche e con l'adozione delle prescritte misure di sicurezza, quale azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta la rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il nuovo Piano rimane quindi orientato alla realizzazione di obiettivi di natura ampia, capaci di esternarsi positivamente sull'intero contesto lavorativo, quali:

1) il "benessere organizzativo", attraverso l'azione congiunta di più servizi dell'Ente, che si concretizzerà mettendo a disposizione vari strumenti operativi che consentano a tutto il personale un migliore svolgimento della prestazione lavorativa;

2) la "conciliazione vita-lavoro", diretta all'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro, ove lo consentano le dotazioni informatiche e la messa a punto delle prescritte misure di sicurezza e salute, al fine di favorire i bisogni di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali del personale;

3) la "comunicazione e trasparenza e la valorizzazione della parità", mediante la realizzazione di attività dirette a:

-incentivare la formazione e l'informazione sul tema della differenza di genere;

– per stimolare la sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità;

– per l'abbattimento degli stereotipi;

– per la valorizzazione delle differenze di genere;

– per la diffusione di una cultura rispettosa dei generi e di contrasto a qualsiasi forma di violenza, diretta e indiretta, alle discriminazioni e ai rischi emergenti;

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.

A partire dall'anno 2023, sfruttando le opportunità fornite dalla PA DIGITALE, che comprende ben 4 linee di percorsi in PNRR, verrà promossa una massiccia campagna di dematerializzazione degli archivi cartacei, di ammodernamento sia software sia hardware e di informatizzazione sia del personale dipendente sia dell'utenza e della cittadinanza in genere. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. Gli obiettivi di salute finanziaria dell'amministrazione prevedono necessariamente un miglioramento della tempestività dei pagamenti. La finalità è liberare risorse di parte corrente da destinare ad altri programmi. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Piano organizzativo del lavoro agile: non adottato

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

NOTE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

CONSISTENZA DI PERSONALE

La consistenza di personale al 31 dicembre del 2022 è pari a 5 unità.

CAPACITA' ASSUNZIONALE

La capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, è esposta nella seguente tabella:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti (2022)		855		Prima soglia 29,50%	
Anno Corrente		2023			
Entrate correnti (accertato)		FCDE 2022		Incremento massimo ipotetico spesa	
Ultimo Rendiconto (2022)		60.554,52 €		% €	
Penultimo rendiconto (2021)		Media - FCDE		34,00%	
Terzultimo rendiconto (2020)		736.162,92 €		82.091,64 €	
		Rapporto Spesa/Entrate			
		29,63%		Incremento spesa - I FASCIA	
				% €	
				-	
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto (2022)		Seconda fascia			
Anno 2018					
Margini assunzionali		FCDE			
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
-		È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto			

CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Nel corso dell'anno 2023 ci sarà n. 1 (una) cessazione dal servizio, il cui dettaglio è indicato nella scheda allegata.

N.	ANNO DI CESSAZIONE SERVIZIO	POSIZIONE CESSATA	SETTORE QUALIFICA DI APPARTENENZA	VALORE ECONOMICO CATEGORIA DI INGRESSO CCNL 21/05/2018 (per 13 mensilità)
1	2023	B7	Tecnico-Vigilanza	22.520,59

Nel corso dell'anno 2024 ci sarà n. 1 (una) cessazione dal servizio, il cui dettaglio è indicato nella scheda allegata.

N.	ANNO DI CESSAZIONE SERVIZIO	POSIZIONE CESSATA	SETTORE QUALIFICA DI APPARTENENZA	VALORE ECONOMICO CATEGORIA DI INGRESSO CCNL 21/05/2018 (per 13 mensilità)
1	2024	C3	Amministrativo	24.200,30

La cessazione di personale sarà coperta con n. 2 nuove assunzioni con le modalità e la programmazione del fabbisogno di personale indicata all'allegato 4.

Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno di personale approvato per il periodo 2022-2024 si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione

del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione alle proprie dinamiche, l'amministrazione ha elaborato ed approvato le proprie seguenti strategie in materia di capitale umano:

-NUOVA ASSUNZIONE di un istruttore tecnico da inserire nel servizio Tecnico-Vigilanza a tempo parziale (18 ore) e indeterminato;

-NUOVA ASSUNZIONE di un istruttore amministrativo - contabile da inserire presso il servizio finanziario e amministrativo a tempo pieno ed indeterminato;

3.3.1 Le strategie di formazione del personale

La formazione in tema di anticorruzione

Si prevede che la formazione venga strutturata su due livelli: - livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; - livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organiss.mm.ii. di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Si cercherà di strutturare le iniziative formative in modo tale da non limitarne il contenuto all'analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti, ma arricchendolo, sia con la promozione di un ruolo attivo delle persone in formazione, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di questo Comune. La finalità di tale approccio è quella di fornire ai destinatari strumenti in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in 11 specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi, così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure preventive.

Formazione del personale

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;*
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.*

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

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e della qualità dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

La formazione risponde dunque a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma

anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente e, conseguentemente della qualità dei servizi.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa. Le pubbliche amministrazioni, al fine di poter dare risposte corrette e immediate alle esigenze dei cittadini, accentuano ulteriormente il valore della formazione professionale che ha assunto una rilevanza sempre più strategica come strumento per implementare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progetti strategici dell'Ente.

3.3.3 PIANO FORMATIVO

Le proposte di formazione per il triennio 2023-2025 sono elaborate attraverso un'analisi che tiene conto dei seguenti aspetti:

- a. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b. analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza per lo svolgimento di specifiche attività;
- c. confronto con i Responsabili di Settore per realizzare percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento su tematiche settoriali e specifiche di ciascun ufficio, garantendo un ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- d. formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming Numerose iniziative formative mediante webinar sono rese disponibili anche gratuitamente sul web (Fondazione IFEL, ANCI, ASMEL, PA DIGITALE, Lega dei Comuni) o risultano erogate agli iscritti ad associazioni, riviste, banche dati ecc.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare in via prioritaria tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente.

I corsi di formazione obbligatori settoriali nonché i corsi facoltativi, sono rimessi all'organizzazione discrezionale dei Responsabili dei Settori interessati, che pertanto provvederanno direttamente ad individuare i soggetti da incaricare per le singole iniziative di formazione settoriale.

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori. Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Il contratto nazionale di lavoro CCNL 21.5.2018, stabilisce che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale e che detti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.

4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

Tuttavia, si prevede che:

- Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC;
- il monitoraggio della Sezione "Organizzazione e capitale umano" avverrà in coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

ALLEGATO 1 – CATALOGO DEI PROCESSI

AREA	PROCESSI	SETTORI	EVENTI RISCHIOSI	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE	MONITORAGGIO
a) Acquisizione e progressione del personale	Assunzione di personale mediante selezione pubblica	Settore Amministrativo	Richiesta di requisiti specifici non giustificati dalla posizione da riaprire, al fine di favorire un particolare soggetto	Medio/Alto	Includere nella commissione valutatrice componenti esterni all'area o all'ente	Comunicazione al RPCT dell'atto di nomina della commissione
	Assunzione di personale mediante mobilità esterna	Settore Amministrativo	Prestituzione dei requisiti in funzione dei titoli già in possesso del candidato	Medio/Alto	Includere nella commissione valutatrice componenti esterni all'area o all'ente	Comunicazione al RPCT dell'atto di nomina della commissione
	Progressioni di carriera	Settore Amministrativo	Disomogeneità nella valutazione dei candidati, al fine di favorire un particolare soggetto	Medio/Alto	Rotazione della commissione di valutazione concorrenti	Monitoraggio a seguito di avvio di ogni procedura per la progressione in carriera
b) Affidamento di lavori, servizi e forniture	Programmazione e approvvigionamento	Tutti i Settori	Mancata o ritardata programmazione dei fabbisogni al fine di agevolare soggetti particolari, anche mediante proroga non giustificata dei contratti in essere	Alto	Verifica per tempo sul fabbisogno in relazione ai contratti in scadenza con adozione di procedure interne per rilevazione e successiva programmazione.	Rendicontazione delle verifiche nella Relazione del RPCT
	Progettazione della gara	Tutti i Settori	Selezione degli operatori da invitare a procedura negoziata finalizzata a favorire interessi di un particolare soggetto	Alto	Previsione, nella determinazione a contrarre, dei criteri di scelta degli operatori economici da invitare	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Progettazione della gara	Tutti i Settori	Definizione oggetto della prestazione finalizzata ad utilizzare la procedura negoziata, al fine di limitare la concorrenza	Alto	Motivare adeguatamente le ragioni di fatto e di diritto che consentono il ricorso a procedure negoziate.	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Progettazione della gara	Tutti i Settori	Mancata rotazione degli operatori economici, al fine di favorire particolari soggetti	Alto	Riferimento specifico nella determina a contrarre ai criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Progettazione della gara	Tutti i Settori	Mancata adesione a Convenzione Consip o mancato ricorso al mercato elettronico al fine di favorire interessi di un particolare soggetto	Alto	Motivare adeguatamente le ragioni di fatto e di diritto della non adesione alle Convenzioni Consip o del mancato ricorso al mercato elettronico	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Selezione del contraente	Tutti i Settori	Nomina di commissari in conflitto di interesse	Alto	Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitti di interesse	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Tutti i Settori	Omissione accertamento di uno o più requisiti al fine di favorire un determinato soggetto	Alto	Redazione di una check list dei controlli da effettuare	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica su questo specifico aspetto
	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Settore Amministrativo	Omissione verifica dell'insussistenza di cause ostative alla stipulazione del contratto		Verifica dichiarazioni ed acquisizione di tutte le certificazioni necessarie alla stipula del contratto	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Esecuzione del contratto	Tutti i Settori	Ammissione di varianti che eccedono il valore contrattuale, in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara	Alto	Rendicontazione al RPCT da parte del RUP, che espliciti l'istruttoria interna condotta sulla legittimità della variante e sugli impatti economici e contrattuali della stessa.	Comunicazione al RPCT per ogni variante adottata
	Esecuzione del contratto	Tutti i Settori	Valutazione inadeguata di accordi transattivi, al fine di favorire l'aggiudicatario	Alto	Pubblicazione in "Amministrazione trasparente" Sez. Bandi e appalti degli accordi bonari e delle transazioni	Comunicazione al RPCT di ogni accordo bonario o transattivo concluso
c) Autorizzazioni e concessioni	Rilascio Permesso di costruire	Settore Tecnico	Attribuzione dell'incarico del collaudo a soggetto compiacente per ottenere il certificato in assenza dei requisiti	Alto	Individuazione del collaudatore attraverso una procedura di selezione con criteri predeterminati, nel rispetto del criterio di rotazione	Comunicazione al RPCT degli incarichi affidati
	Iscrizione ai servizi scolastici ed asilo nido	Settore Servizi Sociali	Non corretta verifica della documentazione allegata alla pratica al fine di agevolare il richiedente	Alto	Puntuale verifica dei punteggi attribuiti agli utenti richiedenti i servizi	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
d) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione contributi ad associazioni o enti	Settore Servizi Sociali	Insufficiente trasparenza nell'attribuzione e nella quantificazione dei contributi	Medio/Alto	Predisposizione di una metodologia chiara da rendere pubblica sul sito istituzionale sulle modalità di accesso ai contributi	Verifica a cura del RPCT dell'avvenuta definizione delle procedure
	Erogazione contributi a persone e famiglie in situazione di fragilità economica e sociale	Settore Servizi Sociali	Omissione controlli sulla situazione economica al fine di favorire determinati soggetti ed eccessiva discrezionalità nell'assegnazione del contributo	Medio/Alto	Verifica della situazione economica per la totalità delle richieste	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Recupero entrate tributarie	Settore Finanziario	Ritardo nei controlli con conseguente maturazione dei termini di prescrizione	Alto	Report annuale sul recupero delle entrate tributarie ed annualità di riferimento	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica su questo specifico aspetto
	Rateizzazione del pagamento dell'entrate (tributi, tariffe, sanzioni amministrative, ecc.)	Settore Finanziario	Mancata o carente verifica dei presupposti di fatto, previsti dal regolamento comunale, che giustificano la rateizzazione, al fine di favorire il richiedente	Alto	Controllo a campione sui provvedimenti adottati	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali	Settore Finanziario	Esclusione dalla procedura di riscossione coattiva, al fine di favorire soggetti particolari	Alto	Controllo a campione sui provvedimenti adottati	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Emissione mandati di pagamento	Settore Finanziario	Pagamenti non dovuti	Alto	Controllo di regolarità e monitoraggio su rispetto di regolamento e procedura	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
f) Controlli, verifiche e sanzioni	Accertamento violazioni amministrative al codice della strada	Polizia Locale	Carenza di motivazione in fase di annullamento del preavviso di accertamento dell'infrazione, al fine di favorire un particolare soggetto	Medio/Alto	Adeguate motivazione nel caso di annullamento del Preavviso di accertamento dell'infrazione	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
	Accertamento violazioni amministrative al codice della strada	Polizia Locale	Ritardo nella notifica della sanzione amministrativa con conseguente maturazione dei termini di prescrizione	Medio/Alto	Notifica della sanzione entro i termini previsti	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica su questo specifico aspetto
	Vigilanza in materia anagrafica	Settore Amministrativo	Indebito rilascio Carta Identità per estero	Medio	Tracciabilità tramite sistema informatico	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica su questo specifico aspetto
	Verifiche SCIA/DIA edilizia	Settore Tecnico	Omissione verifica della documentazione prodotta e/o omissione controllo.	Medio/Alto	Controllo a campione, mediante sorteggio o con campionamento informatico per l'effettuazione delle verifiche	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica.
	Accertamento e controllo abusi edilizi	Settore Tecnico	Discrezionalità circa i controlli e misure per condizionare/favorire determinati esiti	Medio/Alto	Procedura formalizzata ed informatizzata per gestione delle segnalazioni e del procedimento sanzionatorio	Monitoraggio e periodici report su tempi di realizzazione dei controlli
g) Affari legali e contenzioso	Gestione contenzioso	Settore Amministrativo	Mancato controllo e monitoraggio delle fasi del contenzioso in essere, anche mediante comunicazione tempestiva all'organo amministrativo di vertice, degli sviluppi delle varie cause esistenti	Medio	Report semestrale sullo stato del contenzioso	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica
h) Incarichi e nomine	Mancata verifica della reale assenza di professionalità interne all'ente allo scopo di agevolare soggetti particolari	Tutti i Settori	Controllo preventivo dell'assenza di professionalità interne, in sede di redazione del programma degli incarichi	Medio/Alto	Attestazione di avvenuta verifica dell'inesistenza di professionalità interne, da citare all'interno della determina di affidamento dell'incarico	Inserimento nel programma dei controlli di una verifica specifica

METODOLOGIA PER LA STIMA DEL RISCHIO**1.2.3. Valutazione del rischio**

La valutazione del rischio è una macro-fase del procedimento di gestione del rischio, articolata nelle tre fasi dell'identificazione, analisi e ponderazione. Finalità ed obiettivi di ciascuna fase sono evidenziati nel documento ANAC denominato "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", reperibile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/orientamenti-per-la-pianificazione-anticorruzione-e-trasparenza-2022-1>, al quale si fa rinvio.

1.2.4 Analisi del rischio

L'analisi intende in primo luogo rilevare i fattori abilitanti la corruzione. Trattasi di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Si provvede quindi a stimare il livello di esposizione al rischio di ciascun processo, oggetto dell'analisi. Misurare il grado di rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio. L'analisi prevede le sub-fasi di: 1. scelta dell'approccio valutativo; 2. definizione dei criteri di valutazione; 3. rilevazione di dati e informazioni; 4. misurazione del livello di esposizione al rischio ed elaborazione di un giudizio sintetico, motivato.

1.2.5. Scelta dell'approccio valutativo

In coerenza con il suggerimento di ANAC, per stimare l'esposizione ai rischi viene privilegiato l'approccio di tipo qualitativo, tramite il quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

1.2.6. I criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato; manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

1.2.7. La rilevazione di dati e informazioni

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

1.2.8. Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si perviene alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). Pertanto, come dalle indicazioni del PNA, l'analisi del presente PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata la seguente scala ordinale di dettaglio:

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. In questa fase si stabiliscono: a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio; b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti. Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. 4 L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero, tenendo conto che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato. Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio e si è proceduto in ordine via via decrescente, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto. In questa fase, il RPCT, ha ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A (rischio alto), prevedendo per essi "misure specifiche" e procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale.

ALLEGATO 3

ELENCO DEI RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DEI DOCUMENTI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013.

Ciascun responsabile dell'area per le pubblicazioni obbligatorie del proprio settore di appartenenza.

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO
INDETERMINATO**

Nel triennio 2023/2025 si procederà all'assunzione, tramite concorso pubblico, di:

- a) un istruttore tecnico da inserire nel servizio Tecnico-Vigilanza a tempo parziale (18 ore) e indeterminato;
- b) un istruttore amministrativo - contabile da inserire presso il servizio finanziario e amministrativo a tempo pieno ed indeterminato;