



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113
D.M. del 30 giugno 2022, n. 132)*



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

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

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

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano per il triennio 2022-2024, adottato in forma sperimentale e, come indicato da ANCI nel Quaderno n. 36, quale «Delibera ricognitiva di tutti i piani, assorbiti ora dallo stesso Piao, e già approvati».

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, seppur con modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti come SAN NICOLA DELL'ALTO, in particolare:

- **il Piano della performance;**
- **il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;**
- **il Piano organizzativo del lavoro agile;**
- **il Piano triennale dei fabbisogni del personale;**

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

- da un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla

L. n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in L. 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di

prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del PIAO in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, oltre alle suddette attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti disposizioni:

- all'art. 4, comma 1, lett. a) **Struttura organizzativa**: 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) (Valore pubblico);
- all'art. 4, comma 1, lett. b) **Organizzazione del lavoro agile**: in questa 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, adottati dall'amministrazione. 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;
- all'art. 4, comma 1, lett. c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e 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;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	SAN NICOLA DELL'ALTO
Indirizzo	Via Skanderbeg- 88817 SAN NICOLA DELL'ALTO
Recapito telefonico	0962/85042
Indirizzo sito internet	http://www.comune.sannicoladellalto.kr.it/
E-mail	sannicolaalto@tiscali.it
PEC	comune.sannicoladellalto@asmepec.it
Codice fiscale/Partita IVA	00362760795
Sindaco	DOTT.FRANCESCO SCARPELLI
Numero dipendenti al 31.12.2022	08
Numero abitanti al 31.12.2022	716

Il mandato amministrativo, iniziato nel 2019, andrà a scadere nel 2024. L'Amministrazione, con delibera GM n.54 del 18/07/2019 ha proceduto all'approvazione delle LINEE PROGRAMMATICHE RELATIVE ALLE AZIONI ED AI PROGETTI DA REALIZZARE NEL CORSO DEL MANDATO 2019-2024. ART. 46, COMMA 3 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267, che di seguito si riportano:

L'approccio con cui ci accingiamo ad affrontare questa ulteriore esperienza amministrativa è quella di continuare sulla scia del lavoro svolto nel quinquennio 2014/2019 riflettendo, nel contempo, sugli errori fatti e impegnandosi a migliorare quando già di buono svolto.

Già con le precedenti esperienze amministrative è stata realizzata una vera e propria opera di ricostruzione sia amministrativa che finanziaria che può essere sintetizzata in:

- trasparenza nell'azione amministrativa;
- risanamento economico-finanziario;
- intercettazione di risorse finanziarie.

Saranno ancora oggi questi gli obiettivi guida, oltre al miglioramento della qualità della vita, maggiori opportunità di sviluppo e salvaguardia ambientale.

Il programma amministrativo che si propone ai cittadini di San Nicola dell'Alto è il frutto di un'attenta valutazione dell'attuale realtà locale unita all'esperienza maturata nel corso delle passate amministrazioni.

Il nuovo progetto per il 2019-2024 nasce dalle idee e dal contributo di nuovi soggetti e nuove risorse coinvolti per una nuova grande sfida sia come componenti della lista e sia come comitato civico a sostegno. Si tratta appunto di un progetto politico e amministrativo nuovo, che insieme ci proponiamo di realizzare per San Nicola dell'Alto nei prossimi cinque anni.

Questo progetto, sostanzialmente diverso dalle scelte politiche del passato, nasce dalla consapevolezza che non è più possibile proporre, per piccole comunità come la nostra, liste e progetti a forte caratterizzazione politica, bensì occorre trovare nei movimenti civici le energie e le idee per un nuovo sviluppo del nostro paese.

Questa nuova esperienza amministrativa, va affrontata dunque in modo adeguato. La strada giusta, è quella di riflettere sulle passate esperienze, analizzare criticità, assumersi le responsabilità, adottare buone prassi,



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

badare all'essenziale senza sprecare risorse che appartengono all'umanità e creare nella cittadinanza una nuova consapevolezza del concetto di bene comune.

Anche per questa nuova esperienza amministrativa, che sarà possibile se ci sarà il consenso della popolazione, resta valida la sfida di dare vita a una coscienza sociale che ponga come elemento primario la centralità dell'uomo integrato in modo armonico con il sistema naturale e con l'ambiente.

Il lavoro fatto negli ultimi anni, i risultati conseguiti devono essere evidenziati e valorizzati poiché fatti in una situazione congiunturale estremamente negativa rappresentata da una situazione economica finanziaria estremamente negativa.

A partire dal 2009, le amministrazioni che si sono succedute, hanno intrapreso un cammino amministrativo virtuoso basato sul risanamento delle finanze dell'Ente come condizione fondamentale per gli interventi in tutti i settori di competenza del Comune.

In questi anni amministrativi, che vanno dall'insediamento nel 2009 ad oggi, è stata avviata e completata una vera e propria opera di ricostruzione amministrativa e finanziaria imponente che si è articolata attraverso le seguenti linee direttrici basilari di seguito elencate.

Linee direttrici che saranno tali anche per la nuova amministrazione che si propone di:

- Proseguire nella attività amministrativa basata su criteri di efficacia ed efficienza sulla trasparenza e sulla partecipazione attiva;
- Consolidare il risanamento economico-finanziario;
- Potenziare l'azione la capacità di proporre progettualità e di intercettazione delle risorse finanziarie messe a disposizione dall'UE, dallo Stato e dalla Regione;
- Migliorare la qualità della vita attraverso il miglioramento dei servizi essenziali;
- Creare opportunità di sviluppo e incentivare il nostro fragile settore delle attività produttive in particolare per quanto riguarda i servizi sociali, il turismo e l'agricoltura;
- Continuare nell'adozione di tecniche e metodi di risparmio energetico;
- Salvaguardare e valorizzare l'ambiente che ci circonda.

La lista civica insieme per San Nicola con Scarpelli Sindaco, chiede alla popolazione ancora la fiducia con un programma fatto per la gente e con la gente, che vuole ascoltare ed utilizzare le opinioni dei cittadini come stimolo per fare meglio, come risorsa dei singoli per una politica in grado di soddisfare le esigenze della popolazione.

Il nostro sarà un percorso da fare nel rispetto della trasparenza amministrativa, aperto al confronto, all'arricchimento e all'approfondimento, ispirato ai principi della democrazia partecipata, della solidarietà e della tolleranza.

Obiettivo primario è quello di cogliere a pieno, incrementandole, le potenzialità del sistema locale con iniziative atte a rendere il paese più vivibile ed invertire, o quanto meno frenare, l'attuale tendenza che vede progressivamente diminuire la popolazione residente.

Nelle pagine seguenti esamineremo le prospettive e le linee di indirizzo programmatiche nei vari settori e linee di intervento.

POLITICHE SOCIALI

Quello dei servizi sociali, ossia dei servizi alla persona, ai soggetti più deboli della nostra popolazione sarà centrale nel nuovo programma elettorale.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Anche il programma 2019-2024 ha come punto di partenza, l'idea che l'Amministrazione comunale debba prendersi cura e prendere in carico le persone e le famiglie in difficoltà in modo organico e completo.

Nelle due precedenti amministrazioni relative ai periodi 2009-2014 e 2014-2019, quello delle politiche sociali è stato uno dei settori più vivi. In questi anni nel nostro Comune sono nate associazioni e soggetti che si occupano di servizi alla persona creando il substrato su cui fare attecchire una nuova coscienza civile, una coscienza dove tutti gli uomini sono uguali e dove la solidarietà è un valore universale.

Prima dell'avvento dell'amministrazione attualmente in carica, le politiche sociali erano di fatto inesistenti, oggi sono stati realizzati e sono in corso di realizzazione numerosi progetti di assistenza domiciliare agli anziani così come in altri settori del sociale.

Non è casuale, quindi, se il primo punto del nostro programma è rappresentato dalle politiche rivolte alla persona in particolare ai soggetti deboli. Ciò nasce dalla constatazione che la popolazione del nostro territorio si compone in gran parte di anziani, che, per la nostra visione, devono costituire una risorsa ed un bene per la nostra piccola comunità. È necessario dunque utilizzare le loro conoscenze specifiche per consentire la crescita dei giovani e l'integrazione socio-culturale con i residenti in età adulta.

Come abbiamo già avuto modo di dire le politiche sociali erano praticamente assenti nel nostro Comune, nonostante la presenza di una popolazione di anziani largamente maggioritaria rispetto agli altri segmenti di popolazione.

Se nei periodi precedenti le linee guida erano rappresentate dal rafforzamento della attività di assistenza domiciliare e dalla realizzazione di strutture a carattere residenziale in grado di accogliere la popolazione in età avanzata, oggi possiamo dire che sia il primo che secondo punto sono stati pienamente realizzati.

Diversi progetti per l'assistenza domiciliari sono stati attuati in questi anni riuscendo inoltre a dotarsi di una struttura residenziale per anziani in località Ciuxa.

Gli obiettivi di questa nuova programmazione saranno rivolti pertanto verso il potenziamento dei progetti di assistenza domiciliare e verso l'avvio della gestione del centro anziani.

Tra i servizi sociali, un discorso a parte meritano le politiche rivolte alla gestione dei flussi migratori. Nel corso del quinquennio trascorso abbiamo ampliato e sviluppato le politiche rivolte all'accoglienza di immigrati. Il Comune è titolare di un progetto SPRAR, molto spesso preso come esempio di funzionamento nei vari controlli e audit in cui la struttura e l'ente gestore sono stati sottoposti. Infatti, dopo la realizzazione di Centro SPRAR, occorre dimostrare di essere in grado di gestirli al meglio e il nostro Comune ha dimostrato di poterlo fare.

Lo sviluppo di tali politiche rivolte all'immigrazione hanno costituito da un lato ad un arricchimento culturale e dall'altro una opportunità di lavoro per giovani e donne del nostro Comune oltre che essere linfa vitale per le nostre fragili attività produttive.

Una popolazione a rischio spopolamento come la nostra, non può chiudersi senza rivolgere lo sguardo ai flussi migratori, poiché dalla attenta gestione di questi ci possono essere opportunità e non problematiche.

POLITICHE TERRITORIALI E OPERE PUBBLICHE

Le politiche rivolte alla cura ed al mantenimento del territorio devono essere centrali anche per questa nuova amministrazione.

Gli Enti Locali, in primo luogo i Comuni, da sempre sono chiamati a governare le trasformazioni sul proprio territorio. Ciò, normalmente, avviene a due livelli:

- di programmazione e pianificazione mediante la predisposizione degli strumenti urbanistici generali e di dettaglio;



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

- di attuazione mediante la realizzazione delle opere pubbliche programmate, la regolazione dell'attività edilizia dei privati, il controllo delle attività umane in relazione al loro impatto sull'ambiente.

La consapevolezza di vivere in un territorio fragile ed in disgregazione impone l'obbligo della cura e della salvaguardia soprattutto per quanto riguarda il rischio sismico e idrogeologico.

Gli interventi di messa in sicurezza del territorio saranno, anche per questa nuova parentesi amministrativa, obiettivi prioritari da perseguire. Misure di mitigazione del rischio idrogeologico e di messa in sicurezza di settori del territorio comunale classificati a grave rischio saranno oggetto di intervento prioritario.

Inoltre si continuerà con la messa in sicurezza e di adeguamento impianti di tutti i palazzi comunali dal rischio sismico con particolare riferimento alle nostre scuole.

Negli ultimi anni si è lavorato in associazione con i Comuni di Carfizzi e Pallagorio alla redazione di strumenti urbanistici per la programmazione del territorio, come Piano Strutturale Intercomunale Associato, adottando logiche di sviluppo comprensoriale intercomunale di gestione del territorio.

Ancora una volta sarà imprescindibile una politica con lo stesso mantra, lo stesso filo conduttore: zero consumo di suolo.

Con adeguati strumenti urbanistici di governo del territorio e con l'azione amministrativa, sarà definito lo sviluppo futuro del Comune, attraverso la salvaguardia di tutti quegli elementi, edifici, infrastrutture, boschi, ambienti naturali, ecosistemi locali, ecc. che per la loro importanza storica e culturale rendono unico e immediatamente riconoscibile il nostro territorio comunale.

Nella passata legislatura sono stati realizzati progetti determinanti per la nostra comunità; interventi strutturali per favorire e consolidare il nostro sistema economico, sociale e culturale.

Sul piano della realizzazione delle opere pubbliche riteniamo che gran parte del lavoro sia stato fatto e che pertanto gli interventi saranno indirizzati verso il mantenimento ed il recupero del patrimonio esistente.

Ai nostri concittadini vogliamo comunque assicurare che saremo attenti a cogliere ogni altra opportunità che si dovesse presentare nel corso del prossimo quinquennio.

In quest'ottica, la nuova amministrazione comunale continuerà a operare con la stessa professionalità, impegno, caparbia e tenacia, nell'attività di intercettazione delle risorse disponibili con particolare attenzione ai fondi strutturali della programmazione 2014-2020 e della programmazione 2021-2027.

Pertanto si continuerà a progettare con impegno per:

- Sistemazione dei versanti rischio frana zona;
- Riqualificazione del centro storico;
- Completamento strutture per ospitalità diffusa;
- Recupero strutture ed edifici da utilizzare per attività sociale;
- Potenziamento della rete wi-fi e videosorveglianza;
- Misure di risparmio energetico;
- Realizzazione, ripristino e messa in sicurezza viabilità interpoderale;
- Messa in sicurezza scuole ed edifici pubblici per rischio sismico;
- Recupero ed adeguamento di strutture sportive;
- Ammodernamento reti (elettrica, idrica, fognaria, ecc.).

Sono questi i settori dove sono stati già presentati progetti per bandi in corso di valutazione presso Regione e Ministero.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata a migliorarne l'aspetto e la funzionalità del nostro territorio per dare impulso alla qualità di vita dei cittadini e rendere più attraente il nostro paese agli occhi di qualsiasi visitatore.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

In questi anni passati il centro storico è stato oggetto di importanti interventi finalizzati al contrasto di situazioni di degrado fisico e soprattutto civile, con determinazione e provvedimenti adeguati affinché si giungesse alla loro eliminazione come:

1. ripristino viabilità, pavimentazione adeguata;
2. recupero di unità immobiliari.

Lungo queste direttrici sopra descritte ci muoveremo anche per questo nuovo quinquennio amministrativo.

AMBIENTE ED ENERGIE RINNOVABILI

Il territorio è una risorsa fondamentale da valorizzare attraverso un'efficace salvaguardia e un altrettanto sapiente trasformazione che, con scelte precise, sappia armonizzare realtà consolidate e nuove esigenze.

Ci sono alcuni obiettivi prevalenti che ci si poniamo:

1. riduzione della produzione di rifiuti adoperandosi mediante il potenziamento e la promozione della raccolta differenziata porta a porta;
2. incentivazione dell'uso di fonti energetiche rinnovabili e pulite;
3. realizzazione di impianti fotovoltaici termici e fotovoltaici sulle coperture degli edifici pubblici, nell'ottica non solo della diminuzione spesa pubblica ma di creazione di una nuova fonte di reddito sociale per la collettività di energie pulite;
4. il ripristino e la gestione, condivisa e partecipata, di questo patrimonio storico-ambientale, da utilizzare per lo sport e il tempo libero;
5. sensibilizzazione e coinvolgimento dei cittadini, per consumi e comportamenti virtuosi, sempre più attenti alla natura e al nostro futuro, nel tentativo di costruire un nuovo modello di sviluppo basato sulla sobrietà e la solidarietà.

PROGRAMMAZIONE E BILANCIO

Pur a fronte di continui tagli da parte del governo centrale, in questi anni abbiamo lavorato per contenere l'imposizione fiscale e nello stesso tempo senza precluderci la possibilità di intervento.

Per poter rendere disponibili le risorse economiche utili per affrontare le necessità della comunità vogliamo:

1. Ristrutturare ulteriormente il bilancio comunale che risente di una gestione delle entrate e delle uscite non sempre efficiente, mettendo il nostro Ente in una situazione di sicurezza finanziaria;
2. introdurre un costante controllo di gestione che consenta di monitorare in termini qualitativi e quantitativi i risultati da raggiungere;
3. rendere più efficiente la spesa;
4. ricercare nuove forme di finanziamenti, eventualmente anche in partnership con istituzioni e soggetti privati interessati ad investire sullo sviluppo del nostro territorio.

SICUREZZA

Per migliorare la sicurezza dei nostri concittadini, dopo aver garantito l'installazione di diverse telecamere di videosorveglianza nei punti sensibili del territorio comunale, sono in atto ampliamenti nel numero di telecamere a conferma della necessità che il nostro territorio deve essere sorvegliato. Il sistema di



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

videosorveglianza locale deve abbinarsi con la realizzazione dell'ammodernamento della pubblica illuminazione pubblica i cui lavori sono stati avviati da pochi giorni. Inoltre la nostra azione amministrativa in termini di sicurezza procederà verso:

1. il potenziamento della rete di videosorveglianza al fine di garantire il più alto standard di sicurezza alla nostra comunità;
2. la collaborazione con le Forze dell'Ordine e con esperti di sicurezza per divulgare e attuare iniziative di protezione delle nostre abitazioni, anche attraverso campagne informative rivolte ai cittadini.

ATTIVITA' PRODUTTIVE

Nell'ambito delle attività produttive l'obiettivo che ci prefissiamo è quello di essere:

- attenti ai bisogni legati alle esigenze di tutte le forze produttive;
- propulsore e soggetto attivo nel sostenere gli operatori economici locali affinché colgano le nuove opportunità;
- agevolare i giovani imprenditori che si vogliono avvicinare al mondo imprenditoriale aprendo attività commerciali o avviando nuove economie sul nostro territorio;
- potenziare le infrastrutture in particolare la logistica e le reti per le imprese;
- valorizzare con azioni di promozione i nostri prodotti tipici.

Una delle scommesse che vogliamo affrontare con maggiore incisività è quella di coniugare l'attenzione all'ambiente con iniziative di sviluppo economico sostenibile. Date le particolarità del nostro territorio, i settori in cui questo obiettivo appare realizzabile, sono soprattutto quelli del turismo cosiddetto "slow" e della valorizzazione dei prodotti agroalimentari tipici della zona.

Sono molteplici gli elementi che contribuiscono a rendere attraente e a valorizzare dal punto di vista turistico il nostro territorio, come per esempio l'integrità ambientale, la presenza di numerosi punti di interesse naturalistico e un significativo patrimonio culturale e storico.

Un elemento importante per questi tipi di turismo è ovviamente una ricettività diffusa sul territorio e coerente con una elevata tipicità e qualità ambientale, basata sulla valorizzazione delle strutture recettive esistenti.

Nei limiti delle competenze di comuni andranno agevolate iniziative imprenditoriali in questo settore. Da considerare anche l'ipotesi di promuovere questo settore tramite la realizzazione di una piattaforma Web per la promozione di itinerari tematici sul territorio e la pubblicizzazione degli esercizi esistenti.

Tutti gli elementi di valore del nostro territorio, dunque, vanno sistematicamente potenziati ed evidenziati in modo che diventino distintivi dell'area.

AGRICOLTURA

Abbiamo preferito affrontare a parte il settore agricolo poiché si tratta di un settore strategico per la nostra economia. Infatti l'agricoltura è sicuramente una delle attività economiche, insieme alle politiche sociali, sulla quale il nostro territorio dovrebbe investire maggiormente per il bene di tutta l'economia e della comunità.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Un'attività particolarmente onerosa per le casse comunali è quella relativa alla manutenzione delle strade interpoderali che impegnano purtroppo risorse ingenti del bilancio comunale non sempre disponibili. Continueremo a prestare la nostra massima attenzione alla viabilità confidando in maggiori disponibilità di risorse finanziarie provenienti dalla programmazione dei fondi strutturali europei.

Ma non si può parlare di agricoltura limitandosi a parlare solo di strade interpoderali senza chiedersi perché nonostante l'indiscutibile qualità delle produzioni questo settore continua a non essere in grado di collocare il proprio prodotto sul mercato.

E' evidente che le strade interpoderali sono solo una piccola parte del problema ma che la situazione dell'agricoltura sannicolese è ben altra cosa.

Per questo l'amministrazione comunale dovrà prestare particolare attenzione all'agricoltura e soprattutto a quella che non fa uso di prodotti chimici per il bene del territorio e andare incontro ai giovani che vogliono aprire nuove aziende sul territorio indirizzandole alle associazioni di categoria aiutandoli nella gestione delle procedure amministrative. Il sistema agricolo locale può riuscire a risollevarsi solo sviluppando il concetto di filiera corta legata alle produzioni tipiche locali con particolare riferimento al settore viticolo e, soprattutto olivicolo. Gli incentivi a favore del processo di valorizzazione del settore potranno passare attraverso gli strumenti di finanziamento comunitario e l'instaurazione di rapporti di cooperazione.

Un capitolo importante sarà quello che l'amministrazione comunale dedicherà alla promozione delle produzioni agricole e dei prodotti locali di eccellenza.

Con questi obiettivi l'Amministrazione sosterrà tutte le iniziative che gli agricoltori intraprenderanno per tendere alla nascita dell'economia agricola locale.

SCUOLA, CULTURA E PATRIMONIO LINGUISTICO

Tra gli obiettivi primari, mettiamo in primo piano la promozione della cultura, nella convinzione che educare sia compito e dovere non soltanto della famiglia e della scuola, ma della comunità nella sua interezza, che deve farsi carico di contrastare la deriva culturale conseguente alla crisi socio-economica che da qualche anno condiziona lo sviluppo del nostro Paese.

Sulle suddette basi riteniamo imprescindibile quindi offrire occasioni di partecipazione diretta e fattiva per tutta la popolazione, lavorando alla creazione di spazi e promuovendo iniziative che vedano i cittadini protagonisti attivi della politica e della cultura. Continueremo con il nostro impegno a sostegno delle associazioni e delle istituzioni presenti sul territorio, siano esse di natura sportiva, musicale o formativa in genere, e ci impegniamo a favorire la nascita e lo sviluppo di eventuali nuove realtà.

Difenderemo ancora una volta la nostra scuola dalla spietata legge dei numeri che ci condanna tutti gli anni al rischio ridimensionamento e alla chiusura.

Seppure nella consapevolezza che deve essere mantenuta anche a livello di istituzioni scolastiche l'unità intercomunale dell'appartenenza ad una minoranza linguistica, valuteremo attentamente quali scelte strategiche che dovranno farsi cercando di guardare sempre meno verso l'interno del nostro territorio e un po' più verso la costa.

Nella prossima legislatura ci proponiamo di ristrutturare e mettere in sicurezza dal rischio sismico con progetti in procinto di essere finanziati. Cercheremo inoltre di potenziare gli spazi per attività sportive e ricreative e riqualificheremo l'area circostante.

Infine, faremo di tutto per promuovere i progetti formativi culturali che vedranno coinvolti ragazzi, insegnanti e familiari.

La cultura, in particolare il nostro patrimonio linguistico, rappresenta una risorsa fondamentale che deve essere meglio utilizzata.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Occorre ottimizzare la gestione delle strutture disponibili come la biblioteca, il museo e l'anfiteatro per l'organizzazione di eventi ed attività culturali.

Vanno mantenute e rafforzate l'attività dello sportello linguistico e ogni azione indirizzata alla salvaguardia di un patrimonio dal valore inestimabile costituito dalla nostra lingua arbereshe.

SPORT E TEMPO LIBERO

La pratica diffusa di discipline sportive, rappresenta un'importante occasione di aggregazione giovanile utile per la crescita dei ragazzi della nostra comunità.

Per meglio incentivare le pratiche sportive ci proponiamo di:

1. Promuovere le condizioni per uno sviluppo equilibrato dell'attività sportiva e del tempo libero, attraverso la prevenzione e la tutela del vivere sano;
2. Valorizzare le strutture già esistenti e gestione ottimale del nuovo impianto polisportivo in località Trapipuzzo;
3. Sostenere l'organizzazione di manifestazioni sportive.

GESTIONE DEI SERVIZI COMUNALI

La questione dei servizi pubblici locali, in particolare per servizi come quello idrico, dello smaltimento dei rifiuti, della pulizia e manutenzione delle strade, rappresentano alcune delle questioni più importanti nel rapporto fra istituzioni e comunità locale.

In questi anni le normative comunitarie e poi nazionali hanno imposto in alcuni casi come per il servizio idrico o per la gestione dei rifiuti, il superamento delle gestioni dirette dei Comuni e l'aggregazione nei cosiddetti Ambiti Territoriali Ottimali con la gestione attraverso Aziende autonome. Tuttavia, questa riorganizzazione che sul piano operativo gestionale ha garantito anche in alcuni casi importanti risultati, ha messo in evidenza l'allontanarsi dei centri decisionali dalle Comunità Locali.

Nei prossimi anni è proprio su questo punto che bisognerà dedicare il massimo impegno affinché il ruolo dei singoli Comuni, a partire dal nostro, trovi nuove forme e strumenti per poter incidere nella programmazione delle scelte di investimento e nella loro gestione affinché il ruolo dei Comuni rimanga centrale e i cittadini possano continuare a trovare negli Enti il proprio punto di riferimento.

Solo così si potrà mantenere il controllo democratico di questi importanti servizi e le istituzioni essere portatrici degli interessi delle loro comunità.

ATTIVITA' AMMINISTRATIVA E GESTIONE DEL PERSONALE

Le politiche di gestione del personale devono essere improntate alla valorizzazione della professionalità, al loro costante aggiornamento, alla loro responsabilizzazione ed alla piena applicazione degli strumenti contrattuali.

Rinnovare l'organizzazione dell'Amministrazione Comunale costituisce, oggi, obiettivo non più rinviabile. L'erogazione tempestiva di servizi rispondenti alle esigenze dei cittadini, necessita di un apparato amministrativo snello e conforme a chiari standard di qualità.

Crediamo, così, di poter semplificare il rapporto tra il Comune e i sannicolesi anche attraverso moderni strumenti di comunicazione come ad esempio l'uso di applicazioni da scaricare su cellulare e la realizzazione di zone WI-FI libera.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico : Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto- sezione "Valore pubblico"

Si rimanda, comunque, al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 approvato con delibera C.C. n.14 del 11/07/2023 (All. 01)

Sottosezione 2.2 Performance: Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto- sezione 2.2 "Performance".

Si rimanda, comunque, al REGOLAMENTO COMUNALE DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE approvato con delibera G.M. n.87 del 20/12/2018

Sottosezione 2.3: Piano delle Azioni Positive 2023-2025

Premessa Generale

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo /donna.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e 7 la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale". L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Con Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento di CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; Il Ministero della Funzione Pubblica, con tale Direttiva 2/2019, fornisce indicazioni sulle misure da adottare ai fini della promozione delle pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nella PA;

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	1		1	3
Uomini	1	2		2	5
Totale	2	3		3	8



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore-Area" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Generale	Donne	Uomini
Numero	1	

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Obiettivi:

Il piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità e pari opportunità

Obiettivo 2 : Benessere Organizzativo

Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO per affrontare situazioni che possono interferire in modo serio nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali, proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili";

Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro);

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o Psichica

Il Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO attraverso il Piano delle azioni positive 2022-2024, si impegna a promuovere una comunicazione rispettosa della differenza di genere, promuovendo una



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;

Piano rivolto: Tutti i dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

Azioni di sostegno

1. Azioni di diversity management (genere):

- Azioni di sensibilizzazione alle tematiche di maternità e paternità;
- Implementazione di progetti e azioni di affiancamento al lavoro nei primi anni di vita dei figli rivolti a madri e padri anche in riferimento alla gestione dei carichi di cura familiari;
- Redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'ente, prevedendo adeguata formazione del personale;

2. Azioni di diversity management (disabilità):

- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web);
- Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità;
- Riservare attenzione all'inserimento lavorativo delle colleghe e colleghi con disabilità.

3. Azioni di diversity management (età):

- Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- Raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti, con particolare attenzione al personale anche proveniente da servizi educativi;
- Verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche dei negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

4. Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ufficio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti.
- Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: segreteria generale e responsabili, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e l'Assessore al ramo.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Sottosezione 2.4:

Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Segretario comunale dell'ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione si è tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge n. 190 del 2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il citato Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Il Comune, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 23/06/2022 ha approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022/2024.

Detto PTPCT è poi confluito nel PIAO 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 29/12/2023.

Non si procede, pertanto, ad aggiornare il PTPCT di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 29/12/2022, poiché sussistono le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 (cfr. punto 10.1.2 "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente") e nella fattispecie:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono 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

Pertanto, si conferma, per il 2023, il PTPCT 2022/2024, pubblicato al seguente link <http://trasparenzasannicoladellalto.asmenet.it/index.php?action=index&p=726> ad eccezione degli allegati relativi all'istituzione del **Registro degli accessi**, alla dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, alla mappatura dell'accesso civico (**ALLEGATI 3/10**) e agli obblighi di cui alla Sottosezione "Bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale che si riportano come modificati a seguito dell'approvazione dell'Allegato 9 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023):



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Responsabili della elaborazione e della pubblicazione dei dati: Tutti i Responsabili di Servizio Aggiornamento:
Bandi di gara e contratti		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Tempestivo
		Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Tempestivo
Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016 I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione					
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"	Tempestivo
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016 SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016	Tempestivo



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORI SPECIALI Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3) Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)	Tempestivo
	Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Tempestivo
		d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

		d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro:	Tempestivo
			(ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Verbali delle commissioni di gara	Verbali delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
		Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006, alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti)(art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Tempestivo



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

		D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti.	Tempestivo
		Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Tempestivo
		Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016		Publicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, publicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissione di collaudo



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

			<p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.</p> <p>Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).</p>	<p>Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016</p>	<p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione</p>	<p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.</p> <p>Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).</p>	<p>Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente</p>
			<p>Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, in quanto compatibili, ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016.</p> <p>Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre:</p> <p>Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi)</p> <p>Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3)</p> <p>Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3)</p> <p>Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2)</p> <p>Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187)</p> <p>Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)</p>	<p>Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;</p>	<p>Concessioni e partenariato pubblico privato</p>	<p>Tempestivo</p>	



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Tempestivo
	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo
	Art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<u>Obbligo previsto per i soli enti che gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</u> Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016) Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
	Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Monitoraggio:

Ai sensi della Tabella 9 - Monitoraggio per amministrazioni con dipendenti da 1 a 15, previsto dal PNA 2022 (cfr. punto 10.2.1 "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni") si stabilisce che il monitoraggio sul piano sarà effettuato secondo la seguente previsione:

Cadenza temporale:

il monitoraggio viene svolto 1 volta all'anno

Campione:

rispetto ai processi selezionati (Autorizzazione/concessione; Contratti pubblici; Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; Concorsi e prove selettive), ogni anno viene esaminato almeno un campione del 30%.

I controlli effettuati dal Segretario comunale nell'ambito dei controlli successivi concorrono a raggiungere la percentuale del 30%.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La consistenza dell'organico dell'Ente al 31.12.2022, come risultante dalla dotazione organica risultante dal Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 24/05/2023 è la seguente:

PIANTA ORGANICA- SITUAZIONE ATTUALE AL 31/12/2022

AREA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
TECNICA-LL.PP.	N.02- P.T.(22 ORE) N.01- P.T. (18 ORE) VACANTE	==	N.01 P.T.(32 ORE)	N.01 P.T. (18 ORE) POSTO VACANTE
AMMINISTRATIVA- ECONOMICA- FINANZIARIA	==	==	N.01 P.T. (18 ORE) POSTO VACANTE N.01- F.T	N.01 P.T.(18 ORE)
ANAGRAFE- TRIBUTI- ELETTORALE	N.01 - P.T.(32 ORE)	==	N.01 P.T. (18 ORE) POSTO VACANTE	N.01 F.T.
AMBIENTE- TERRITORIO	==	==	N.01 P.T.(18 ore) (istruttore amministrativo- V.U.) POSTO VACANTE	N.01 F.T. POSTO VACANTE



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

PIANTA ORGANICA- FABBISOGNO PERSONALE 2023/2025				
AREA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
TECNICA-LL.PP.	=====	==	N.01 P.T. (32 ore) (istruttore amministrativo)	N.01 P.T. (18 ore VACANTE) (istruttore direttivo)
AMMINISTRATIVA- ECONOMICA- FINANZIARIA	==	==	N.01 P.T. (18 ore VACANTE) (istruttore amministrativo - ufficio protocollo- messo) N.01- F.T. (istruttore amministrativo)	N.01 P.T. (18 ore) (istruttore direttivo) N.01 P.T. (18 ore VACANTE) (istruttore direttivo)
ANAGRAFE- TRIBUTI- ELETTORALE		N.01 - P.T.(32 ore) (collaboratore amministrativo)	N.01 P.T.(18 ore VACANTE) (istruttore amministrativo -ufficio anagrafe)	N.01 F.T. (istruttore direttivo)
AMBIENTE- TERRITORIO	N.02- P.T.(22 ore) (operai)	==	N.01 P.T.(18 ore VACANTE) (istruttore amministrativo- V.U.)	N.01 F.T. (VACANTE) (istruttore direttivo)



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

FABBISOGNO PERSONALE- POSTI DA COPRIRE-ANNO 2023 - MODALITA'				
AREA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
TECNICA-LL.PP.	=====	===	=====	N.01 P.T.(18 ORE)- Istruttore Direttivo CONCORSO / EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS. N. 267/2000 fino ad espletamento procedura concorsuale
AMMINISTRATIVA- ECONOMICA- FINANZIARIA	===			N.01 P.T.(18 ORE)- Istruttore Direttivo CONCORSO / EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS. N. 267/2000 fino ad espletamento procedura concorsuale
ANAGRAFE- TRIBUTI- ELETTORALE	=====	N.01 - P.T.(32 ore) (collaboratore amministrativo) MOBILITÀ INTERNA CON PROGRESSIONE VERTICALE		
AMBIENTE- TERRITORIO		===	N.01 P.T.(18 ore) (istruttore amministrativo- V.U.) CONCORSO / EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS. N. 267/2000 fino ad espletamento procedura concorsuale	N.01 F.T. (istruttore direttivo) MOBILITÀ INTERNA CON PROGRESSIONE VERTICALE



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

3.2 Livelli di responsabilità organizzativa

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dalle Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione), una al vertice di ogni area, a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Al vertice della struttura organizzativa vi è il Segretario comunale, con funzioni di coordinamento, impulso e raccordo tra i diversi settori.

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Questa sottosezione riporta i contenuti del regolamento per la disciplina del lavoro agile approvato con delibera G.M. n.48 del 24/05/2023:

Art. 1 - Definizione e principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina il lavoro agile nel Comune di San Nicola dell'Alto, quale possibile modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore dei cittadini e delle imprese.
4. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dal presente Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.
5. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Il lavoratore concorda con l'amministrazione il luogo esterno di svolgimento dell'attività. In tale scelta il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza. Deve essere garantita una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

Art. 2 - Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

- a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
 - b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
 - c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
 - d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
 - e) il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
 - f) le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
 - g) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.
2. Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi (es. biblioteca, asilo nido). Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in-loco, udienze, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro. Sono esclusi i lavori in turno.

Art. 3 - Modalità di accesso al lavoro agile

1. Possono chiedere di avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile esclusivamente i dipendenti assegnati allo svolgimento delle attività compatibili con tale modalità, come disciplinate dall'articolo 2.
2. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria, anche a fronte di richiesta dell'Amministrazione al fine di perseguire obiettivi di razionalizzazione organizzativa.
3. Il personale interessato deve presentare apposita richiesta al Dirigente del Servizio di assegnazione, che ne valuta la compatibilità rispetto alle esigenze di funzionalità del servizio e sottoscrive con lo stesso l'accordo di cui all'art. 5.
4. Viene data priorità alle seguenti categorie di dipendenti, ordinate secondo un grado di priorità decrescente:
 - alle lavoratrici e ai lavoratori nei dodici anni successivi alla conclusione del periodo del congedo di maternità e di paternità previsto dall'art. 16 decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151;
 - ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art.3 comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

- dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- ai lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- alle lavoratrici in stato di gravidanza;
- ai dipendenti in particolari situazioni psico-fisiche debitamente certificate, come nel caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia;
- ai dipendenti in base alla distanza chilometrica dall'abitazione alla sede di lavoro.

Art. 4 - Durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile, recesso.

1. Gli accordi di lavoro agile hanno durata massima di 6 mesi, rinnovabili.
2. Sono previste, di norma, fino ad un massimo di 8 giornate mensili, e non più di 2 a settimana. Il dirigente può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò non comporti effetti negativi sul servizio di appartenenza.
3. L'accordo di lavoro agile può essere risolto:
 - su richiesta scritta del dipendente;
 - d'ufficio, su iniziativa dirigente responsabile, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente, per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.
4. Per il recesso da parte del dirigente responsabile nei confronti dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

Art. 5 - Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, l'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - a) durata dell'accordo;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
 - c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni; nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12.3.1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
 - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) indicazione della fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

che via mail o con altre modalità simili; tale fascia oraria è stabilita dal lunedì al venerdì:00-13:00, lunedì e mercoledì 15:00-17,30.

- f) indicazione della fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa; tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro tra le ore 20:00 e le ore 8:00 del giorno successivo;
 - g) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - h) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 e successive modificazioni;
 - i) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 6 - Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

- 3. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato ed il suo dirigente responsabile, il quale autorizza e sottoscrive l'accordo insieme all'interessato.
- 4. L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente e tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, rispettando comunque i limiti di durata massima di tempo di lavoro giornaliero. Deve essere in ogni caso garantito il mantenimento almeno del medesimo livello qualitativo-quantitativo di prestazione e di risultato che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.
- 5. I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio.
- 6. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
- 7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

8. Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nelle seguenti fasce orarie: da lunedì al venerdì 9:00-13:00; lunedì e mercoledì 15:00-17,30.
9. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili.
10. In caso di reiterata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il dirigente può procedere al recesso dall'accordo, fatta salva l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.
11. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.
12. In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.

Art. 7 - Potere direttivo, di controllo e disciplinare

1. La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che viene esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.
2. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicita, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Nell'accordo individuale sono indicate le attività lavorative che il dipendente dovrà svolgere da remoto, espressi in modo chiaro e preciso tale da consentire il monitoraggio dei risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile.

Art. 8 - Dotazione tecnologica

1. Il lavoratore espleta l'attività lavorativa a distanza avvalendosi della dotazione tecnologica fornita di norma dall'Amministrazione e definita nell'accordo individuale.
2. Durante lo svolgimento del lavoro a distanza, l'accesso alle risorse digitali e alle applicazioni dell'Amministrazione Comunale raggiungibili tramite la rete internet, incluso l'accesso alla posta elettronica istituzionale, deve avvenire tramite sistemi di gestione dell'identità digitale in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato.
3. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione o gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro a distanza sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente, senza possibilità di sindacato da parte dell'Amministrazione.
4. Sono a carico dell'Amministrazione le spese necessarie ad equipaggiare la strumentazione di proprietà del lavoratore dei software necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa.
5. Il lavoratore agile deve utilizzare la dotazione informatica e tecnologica ed i software eventualmente forniti dall'Amministrazione esclusivamente per l'esercizio della prestazione lavorativa e nel rispetto delle istruzioni impartite dalla medesima. Il dipendente è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari e imprevedibili, delle dotazioni informatiche eventualmente fornitegli dall'Amministrazione.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

Art. 9 - Tutela della salute e sicurezza del lavoratore

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. L'Amministrazione, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile fornisce al lavoratore e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un'informativa scritta, redatta dal Responsabile per la prevenzione e la protezione, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione prescritte dall'amministrazione al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
4. Fa parte integrante dell'accordo di lavoro agile l'informativa, accettata per presa visione, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce in particolare ogni possibile indicazione utile affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole e ragionevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile-remota.

Art. 10 - Obblighi di riservatezza

1. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti all'attività lavorativa e conseguentemente deve adottare, in relazione alla particolare modalità della sua attività lavorativa, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.
2. Nel rispetto del GDPR (UE 679/2016) e al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche, il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei dati personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dal Comune di San Nicola dell'Alto in qualità di Titolare del trattamento.
3. Nello specifico, il dipendente deve altresì porre ogni cura per evitare che possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo scelto per la prestazione dell'attività lavorativa.
4. Il dipendente è tenuto ad ottemperare alle seguenti misure di sicurezza anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali ai sensi della normativa vigente:
 - a) custodire e controllare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo, mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza, i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi;
 - b) evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali evitare la stampa di documenti e custodire eventuali documenti in un luogo sicuro dotato di serrature e non asportabile, sino alla loro restituzione alla struttura di riferimento ovvero, qualora non ne sia più necessaria la consultazione in modalità cartacea, sino alla relativa distruzione. I documenti cestinati devono essere preventivamente resi illeggibili;
 - c) evitare telefonate o colloquio ad alta voce aventi per oggetto dati o informazioni inerenti all'attività



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

lavorativa in presenza di terzi;

- d) non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili /osservate da terzi;
- e) procedere a bloccare l'elaboratore in uso in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- f) garantire ogni altra misura finalizzata alla sicurezza informatica dei dati.

Art. 11 - Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Art. 12 - Norme di rinvio

1. Per quanto non specificamente disciplinato nel presente Regolamento, anche in relazione agli obblighi del dipendente ed ai doveri discendenti dal codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili.
2. La disciplina del presente regolamento è integrata dalle disposizioni contenute dai CCNL di comparto e dalle disposizioni normative o regolamentari in materia.

(L'uso del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde unicamente ad esigenze di semplificazione).



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Dotazione organica complessiva al 31/12/2022:

n. 09 unità di personale, di cui:

n. 1 Segretario comunale a scavalco

n. 02 a tempo indeterminato e full-time

n. 05 a tempo indeterminato e part-time (n.02 a 32 ore- n.02 a 22 ore - n.01 a 18 ore)

n.01 a tempo determinato e part-time (10 ore- scavalco d'eccedenza da Comune di Strongoli)

3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In esecuzione alle disposizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, nell'organico del Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO, nell'anno 2023, non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Il Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO rientra nella fascia demografica "a) da 0 a 999 abitanti" per la quale il valore soglia di riferimento è il **29,50 %** del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (Tabella 1 del DPCM 17.03.2020).

Ai fini del calcolo del rapporto, il DPCM definisce:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del sopramenzionato DPCM, attestandosi il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata al **21,75%**, come si evince dalle tabelle di seguito riportate.

La circolare del 13.05.2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 226 dell'11.09.2020, specifica che:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo Lombardia/125/2020/PAR, in ordine all'applicazione della sopra citata circolare con riguardo alle spese delle segreterie convenzionate, ha precisato che deve comunque essere considerata spesa del personale tutto ciò che attiene alla medesima nella sostanza, in applicazione del principio generale del bilancio n. 18 (prevalenza della sostanza sulla forma). Il D.M. 21.10.2020 ha stabilito che, ai fini del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

A seguito dell'approvazione del Rendiconto 2022, il Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO, essendo Ente virtuoso, potrebbe incrementare nel 2023 la spesa di personale 2022 al massimo di **€ 99.960,00**. **La spesa programmata del personale del Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO nell'anno 2023 non potrà perciò essere superiore ad € 251.964,51.**



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

ANNO			
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			2023
ANNO			
VALORE			
FASCIA			
Popolazione al 31 dicembre	2022	716	a
ANNI			
VALORE			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	135.745,09 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	294.000,00 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		1.077.119,00 €
	2021		893.933,00 €
	2022		591.300,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			854.117,33 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		0.00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	854.117,33 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	21,75%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d)) (f) 66.216,52 €



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	251.964,61 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)	34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	99.960,00 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	98.000,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	99.960,00 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	393.960,00 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	251.964,61 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	251.964,61 €

3.4.3 FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO DETERMINATO

Alla luce delle limitazioni dell'art. 9, comma 28, del dl. N. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) il valore di riferimento dei contratti flessibili come da delibera di giunta comunale n 62 del 29/09/2020 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022) è stato stabilito pari ad € 0,00



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

3.4.4 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale ha cercato di individuare le risorse umane necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e dei mutamenti occorsi negli ultimi anni alla struttura organizzativa.

Anno 2023:

- assunzione, mediante accesso dall'esterno, (**CONCORSO / EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS. N. 267/2000 fino ad espletamento procedura concorsuale**) a tempo indeterminato delle seguenti figure professionali:

- n. 2 Istruttori Direttivi Cat. D1- (**Funzionari e dell'elevata qualificazione** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022) - part time a 18 ore- **per una spesa di €.28.252,00**
- n. 1 Vigile – Cat. C1 (**Istruttore** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022) – part time a 18 ore;

- **mobilità interna con progressione verticale**

- - n.1 dipendente - mobilità interna con progressione verticale da cat. C6 a D1 (Da Istruttore a **Funzionario e dell'elevata qualificazione** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022) **senza aggravio di spesa**;
- n. 1 dipendente – mobilità interna con progressione verticale da cat. A1 a B1 D1 (Da Operatore ad **Operatore Esperto** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022)- **per una spesa di €.772,56**

Anno 2024 Per l'anno 2024 la dotazione organica del personale del Comune di San Nicola dell'Alto non subirà alcuna variazione rispetto al 2023. Non si prevede nessuna nuova assunzione di personale, ma di procedere solo alla sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato o che cesserà per altre cause. Nei suddetti casi l'amministrazione si riserva di esperire le procedure per la mobilità obbligatoria e volontaria, di **ATINGERE DA GRADUATORIE DI CONCORSO GIÀ APERTE** o, in subordine, bandire un concorso pubblico. Per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, si potrà dare corso anche ad eventuali assunzioni nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

Anno 2025 Per l'anno 2024 la dotazione organica del personale del Comune di San Nicola dell'Alto non subirà alcuna variazione rispetto al 2023. Non si prevede nessuna nuova assunzione di personale, ma di procedere solo alla sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato o che cesserà per altre cause. Nei suddetti casi l'amministrazione si riserva di esperire le procedure per la mobilità obbligatoria e volontaria, di **ATINGERE DA GRADUATORIE DI CONCORSO GIÀ APERTE** o, in subordine, bandire un concorso pubblico. Per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, si potrà dare corso anche ad eventuali assunzioni nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR)
SHËN KOLLI

3.4.5 SPESA: RISPETTO LIMITE MASSIMO DI CUI AL DPCM 17 MARZO 2020 E COPERTURA FINANZIARIA

La spesa totale presunta derivante l'attuazione del presente Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, così come attestata dal Responsabile del Settore Finanziario ammonterà:

- ☒ per l'anno 2023, da ultimo rendiconto € 251.964,61, a € 280.989,17
- ☒ per l'anno 2024 a € 280.989,17
- ☒ per l'anno 2025 a € 280.989,17

Tali importi sono intesi come lordi complessivi al netto dell'Irap.

L'intera spesa trova copertura nel bilancio di previsione finanziario 2023/2025 ed è reperita sulla base delle scelte di competenza dell'Amministrazione Comunale in ordine alla destinazione delle somme a disposizione. *La spesa presunta soggetta al limite di spesa non supera la spesa potenziale massima del Comune di SAN NICOLA DELL'ALTO per il 2023 che è pari ad € 280.989,17.*

Si precisa che dalla dotazione organica verranno, a seguito delle progressioni verticali, eliminati i due posti attualmente coperti dai dipendenti che risulteranno vincitori delle sopra indicate procedure. La spesa per le assunzioni dei funzionari a tempo indeterminato darà garantita anche dal risparmio di spesa per la cessazione dei contratti attivati ai sensi dell' art. 1 comma 557 della L. 311/2004.

3.4.6 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno (tempo indeterminato)

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità interna

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/selezioni uniche/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

si stima di procedere con celerità alle assunzioni demandando al responsabile che approva il bando la modalità di selezione

c) progressioni verticali di carriera:

- è prevista nel 2023 la procedura di progressione verticale di carriera per:
- n.1 dipendente - mobilità interna con progressione verticale da cat. C6 a D1 (Da Istruttore a **Funzionario e dell'elevata qualificazione** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022) **senza aggravio di spesa;**
- n. 1 dipendente – mobilità interna con progressione verticale da cat. A1 a B1 D1 (Da Operatore ad **Operatore Esperto** come indicato nella Tabella B del nuovo CCNL 2019-2021 siglato definitivamente il 16.11.2022)- **per una spesa di € 772,56**

d) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

allo stato attuale non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

3.4.7 Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- 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);
- 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.

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende altresì promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati dalla ANCI-IFEL per tutti i dipendenti nonché l'adesione alla piattaforma "Syllabus Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni", nell'ambito del progetto promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e finanziato con le risorse Next generation UE con l'obiettivo di rafforzare la capacità amministrativa e organizzativa oltre che digitale dell'Ente.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il Comune consente al personale dipendente la fruizione di programmi formativi gratuiti e non, senza vincoli di spazio e di tempo, ottimizzando la programmazione e la fruizione delle attività formative.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione:

Le iniziative formative coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente senza distinzione di genere.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso è effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.



COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO (KR) SHËN KOLLI

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 "Performance" mediante reportistica del Nucleo di Valutazione da sottoporre alla Giunta comunale (artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009;
- in riferimento alla Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" effettuare il monitoraggio mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente e agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC);
- in riferimento alla Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" effettuare il monitoraggio mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano