



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI BIELLA

COMUNE DI GRAGLIA

Via Marconi , n. 6 13895
tel. 015/63119 – 63665 fax 015/6391016

Al Sindaco

Al Dr. Emanuele Lesca

OGGETTO: RELAZIONE OBIETTIVI 2022

La presente relazione, necessaria alla determinazione della “Retribuzione del risultato e del premio per la qualità delle prestazioni individuali” così come stabilita dall’art.17, comma 2, lett.a) e b) del CCNL 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, è stata predisposta avendo come riferimento le seguenti disposizioni normative:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto Legislativo del 01 agosto 2011 n.141 di modifiche ed integrazioni al D.Lgs 150/09;
- Contratto Collettivo Nazionale Lavorativo del personale e tenendo conto del Piano Triennale delle Performance 2022 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. n. 88 del 27/12/2021 e ss. mm. ed ii.
- E’ necessario precisare che il **Piano degli obiettivi** è stato deliberato anche grazie ad una attività di concertazione con l’OIV; l’amministrazione ha proceduto all’assegnazione degli obiettivi e L’OIV ha provveduto alla validazione degli stessi sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, nel rispetto del principio di ragionevolezza e tenendo conto della dimensione e dell’organizzazione dell’Ente.

Oltre alle attività proprie legate alla qualifica di Segretario Comunale, il sottoscritto si è attivato in più ambiti professionali, curando la partecipazione a iniziative formative e di aggiornamento, l’interazione tra i Responsabili di Area e gli organi politici avendo cura di verificare la partecipazione congiunta agli obiettivi e alle problematiche dell’Ente.

Attraverso l’esame a consuntivo del piano degli obiettivi per l’anno 2022 e delle schede individuali è stato possibile compiere un’attività di analisi e di verifica dei medesimi.

Per l’esercizio 2022 al sottoscritto sono stati assegnati, con la medesima delibera G.C. di cui sopra, i seguenti obiettivi:

<p>1. VERIFICA STATO DI AGGIORNAMENTO DEI PROPRI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE (PIANO ANTICORRUZIONE, PIANO AZIONI POSITIVE, PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE)</p>

2. ADEGUAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO ALLA DISCIPLINA VIGENTE

3. ATTUAZIONE MISURE ANTICORRUZIONE

La presente relazione riguarda l'Area relativa al SERVIZIO FINANZIARIO - TRIBUTI E SEGRETERIA

OBIETTIVO 1:

Relativamente all'obiettivo **VERIFICA STATO DI AGGIORNAMENTO DEI PROPRI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE (PIANO ANTICORRUZIONE, PIANO AZIONI POSITIVE, PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE)**

L'amministrazione comunale è dotata di svariati documenti di programmazione, di natura contabile (DUP, lavori pubblici e acquisto beni/servizi, fabbisogno, piano azioni positive).

Parecchi di questi documenti andranno a confluire nel nuovo piano integrato dell'attività organizzativa da approvarsi entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

E' stata fatta un'attenta disamina nei piani approvati dall'ente, nell'anno 2022, da cui è emerso che:

- Il piano di anticorruzione 2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2022;
- Il piano delle azioni positive 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 20/01/2020;
- Il Documento unico di programmazione 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 29/07/2022 e successiva nota di aggiornamento con deliberazione GC n. 96 dell'11.11.2022;
- L'Adozione dello schema del programma triennale dei lavori pubblici 2022-2024 e dell'elenco annuale 2022 ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 50/2016 - aggiornamento, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 29/07/2022 e successivamente pubblicato nell'amministrazione trasparente dell'ente;
- L'adozione dello schema del programma biennale degli acquisti di beni e servizi 2023 - 2024 e dell'elenco annuale 2023 ai sensi dell'art. 21 del d.lgs n. 50/2016, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 dell'11.11.2022 e successivamente pubblicato nell'amministrazione trasparente dell'ente;
- L'approvazione del piano di programmazione per il fabbisogno delle attrezzature informatiche legge finanziaria 2008 art.2 cc. 594-598 periodo 2023 - 2025, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 dell'11.11.2022;
- Il piano triennale delle assunzioni 2023/2025 e programma per l'anno 2023 - contestuale monitoraggio annuale relativo a situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale - artt. 6 e 33 d.lgs. 165/2001, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 dell'11.11.2022 e debitamente trasmesso tramite la piattaforma SICO entro 30 giorni dall'approvazione;

Come si è detto gli stessi sono confluiti nel PIAO nelle varie sottosezioni che comprendono appunto il nuovo piano anticorruzione il cui avviso è stato pubblicato dal 23.12.2022 al 07.01.2023 al fine di reperire eventuali richieste di modifiche dello stesso.

Il piano performance con i relativi obiettivi, sono ugualmente nel PIAO, così come il piano delle azioni positive che verrà debitamente inviato alla consiglieria di parità per ottenere il relativo parere;

Il piano triennale dei lavori pubblici approvato di giunta comunale e definitivamente approvato con delibera di consiglio comunale n. 16 del 12.12.2022, e pubblicata nell'amministrazione trasparente dell'ente;

OBIETTIVO 2:

Relativamente all'obiettivo **ADEGUAMENTO CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE**

Le singole amministrazioni sono chiamate a definire un proprio Codice di comportamento che integri e specifichi il Codice nazionale. Sull'applicazione di tale Codice di secondo livello devono vigilare i dirigenti, le strutture di controllo e gli uffici di disciplina. Le amministrazioni sono obbligate alla pubblicazione del Codice sul proprio sito istituzionale, dandone la massima diffusione, nonché a consegnarne copia e a farla sottoscrivere ai nuovi assunti, contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, o all'atto di conferimento dell'incarico. Da tale documento ci si attende la definizione di doveri più specifici, dando importanza al sistema di prevenzione della corruzione, essendo tale strumento uno dei pilastri voluti dal legislatore anche al fine di salvaguardare i doveri individuati nell'ordinamento nazionale. Dal punto di vista dell'ambito soggettivo di applicazione, sono tenuti al rispetto delle disposizioni del Codice di comportamento non solo i dipendenti dell'amministrazione, ma anche tutti i collaboratori o consulenti, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici. Inoltre, viene prevista una disposizione specifica proprio al fine di prevenire la corruzione che richiede che il dipendente deve rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT e prestare la sua collaborazione al RPCT, nonché segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Con il Consiglio dei ministri del 1° dicembre 2022 è stata approvata una modifica al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e, lo schema di modifica in argomento, adottato in attuazione di quanto previsto dal decreto-legge del 30 aprile 2022, n. 36, c.d. Pnrr 2, integra gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-58 del Pnrr, di riforma della pubblica amministrazione, da concludersi entro il 30 giugno 2023.

Tra le principali novità:

-La responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, nonché l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo. Nello specifico, i dirigenti hanno l'obbligo di conformarsi a canoni di condotta orientati all'integrità, imparzialità, buona fede, correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza.

-L'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione. In particolare, viene previsto l'obbligo per il dipendente di conformare la condotta sul posto del lavoro nel rispetto della dignità fisica, integrità fisica e psichica degli altri dipendenti. Fondamentale risulta, inoltre, la soddisfazione dell'utente finale, che garantisce tra l'altro un collegamento con la misurazione della performance, di cui al primo punto;

-La previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro. Pertanto, saranno incentivati i controlli da parte della pubblica amministrazione sul corretto utilizzo dei social network, nel rispetto della tutela della privacy, al fine di consentire un utilizzo più consapevole delle tecnologie informatiche.

-Una maggiore attenzione viene dedicata anche al rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica.

Presso l'Ente si è attesa la sottoscrizione del nuovo CCNL avvenuta in data 28 novembre 2022 ed è stata predisposta una bozza di Regolamento anche in collaborazione con l'O.I.V. con le modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. La stessa è stata sottoposta all'esame della Giunta Comunale.

OBIETTIVO 3:

Relativamente all'obiettivo **ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Negli anni recenti il legislatore ha profondamente riformato la normativa in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con l'intento di fronteggiare l'espansione e le trasformazioni che hanno interessato il fenomeno e di ottemperare agli obblighi assunti in sede internazionale. Parallelamente si incrementano gli sforzi diretti alla diffusione di una cultura della legalità, nella oramai acquisita consapevolezza della parzialità degli strumenti giuridici nel contrasto alla corruzione.

Nel corso del 2021 è stata elaborata dal Responsabile comunale della prevenzione della corruzione e della trasparenza una bozza di Piano sottoposta, assieme alle schede per la rilevazione del rischio, ad una consultazione pubblica, richiedendo a tutti gli interessati di fornire suggerimenti, segnalare eventuali errori, proporre buone pratiche mediante una PEC formale al comune. La proposta era stata approvata dalla Giunta Comunale in via definitiva, con apposita deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 12/03/2021.

Il PTPC approvato risponde alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività maggiormente a rischio corruzione (risk assessment);
2. prevedere formazione e meccanismi di controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
3. prevedere obblighi d'informazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
4. monitorare il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
5. monitorare i rapporti tra la società e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono beneficiari di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti fra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti di tali soggetti e gli amministratori e dipendenti della società;
6. individuare specifici ed ulteriori obblighi di trasparenza.

Nel 2022 il Comune, attestata l'assenza di fatti corruttivi e rilevanti modifiche organizzative, si è avvalso della facoltà di confermare, con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2022, il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 12.03.2021.

A tal fine sono state individuate le specifiche misure di prevenzione in collaborazione con i Responsabili delle P.O. per le aree di rispettiva competenza e con il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Servizio "Anticorruzione, trasparenza e performance".

La mappatura dei processi già avviata in occasione dell'elaborazione dei precedenti PTPC ampliandola secondo le nuove disposizioni ANAC è stata completata ed ampliata sulla base delle indicazioni dell'Anac, adottando un Piano integrato.

Nell'allegato 1 del Piano, per ogni processo si sono individuate le "Misure specifiche da adottare per ridurre ulteriormente il rischio" concentrandosi sull'elenco dei processi "standard", individuati già l'anno scorso e sugli stessi ricalcolato l'incidenza dei vari fattori. Per ogni processo standard, il RPC ha individuato una serie di misure programmatiche, da applicare.

I vari processi dell'allegato 1) sono stati suddivisi e raggruppati in macroaree, riconducendo cioè il processo agli uffici che ne sono protagonisti.

La tabella rappresenta una mappa con cui il singolo procedimento viene rappresentato con l'indicazione della scheda o delle schede di processo con cui si è valutato il rischio corruttivo e le relative misure per contrastarlo.

Il Piano è stato inserito sulla Piattaforma Anac riguardante il piano 2021 e successivamente si provvederà al monitoraggio del 2022.

In data 13.01.2023 è stata pubblicata la scheda di relazione RPC relativa al 2022.

Nel corso del 2022 è stata effettuata la formazione a tutti i dipendenti tramite la Ditta MYO attraverso webinar online.

L'obiettivo è trasversale ed allo stesso hanno partecipato tutti i dipendenti.


Il Segretario Comunale
Dr.ssa Nicoletta Lo Manto

