

**COMUNE DI LA MORRA  
PROVINCIA DI CUNEO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.)  
2023 - 2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)*

---

# Indice generale

**Premessa e riferimenti normativi.**

**Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione.**

**1.1 Scheda anagrafica dell’Amministrazione**

**1.2 1.2 Analisi del contest interno – Organi Istituzionali**

**Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.**

**2.1 – Valore Pubblico**

**2.2 Performance.**

**2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.**

**Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**

**3.1 Struttura organizzativa.**

**3.2 Organizzazione lavoro agile.**

**3.3 Piano triennale fabbisogni del personale.**

**Sezione 4 – MONITORAGGIO.**

## **Premessa**

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, il termine per l'approvazione del PIAO, in caso di proroga del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per i comuni con meno di 50 dipendenti si prevede invece l'adozione di un PIAO in forma semplificata.

Per l'anno 2023 il termine per l'approvazione del bilancio è stato differito al 31 luglio (D.M.30.5.2023), ne consegue che il termine per l'approvazione del P.I.A.O è differito al 31.08.2023.

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'Amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo per disegnare organicamente il sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

## **Introduzione**

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

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

- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi del comma precedente, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano. Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto-legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

### **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa; in particolare: il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance, il Piano delle Azioni Positive, (PAP), il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Dlgs. 150/2009 e linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi

corruttivi e agli obblighi di trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del Dlgs 33/2013) e nel rispetto di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento che regolano le altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n.132, concernente la definizione del contenuto del PIAO, che prevede all'art. 6 delle modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, quale è il Comune di La Morra.

Il Decreto n.132/2022 definisce le sezioni del PIAO come di seguito riportate:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
  - 2.1 Valore pubblico
  - 2.2 Performance
  - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
4. SEZIONE MONITORAGGIO

All'interno di ciascuna sezione devono essere definite sottosezioni di programmazione in cui vengono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

Ai sensi dell'art. 6 le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti sezioni:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, per la sola attività di cui all'art. 3, c. 1, lettera c) "Rischi corruttivi e trasparenza" - mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell'art. 1, c.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.
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### **La situazione del Comune di LA MORRA e struttura del PIAO**

La predisposizione del presente PIAO viene strutturata sulla base del Piano-Tipo approvato con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.6.2022 concernente il contenuto del PIAO e delle relative linee guida per la compilazione, opportunamente ricorrendo alle modalità semplificate previste per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come appunto il Comune di La Morra, e secondo la tecnica di compilazione prima esplicitata, in parte con richiamo agli atti già approvati ed in parte allegando gli atti di nuova predisposizione.

<b>SEZIONE 1</b>
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>

### 1.1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di La Morra - Prov. di CUNEO
INDIRIZZO	Piazza Municipio 1 – 12064 La Morra
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	82002710042 / 01052870043
CODICE ISTAT	004105
SINDACO PRO TEMPORE	Marialuisa Ascheri
TELEFONO	0173 50105
SITO INTERNET	www.comune.lamorra.cn.it
INDIRIZZO E-MAIL	protocollo@comune.lamorra.cn.it
INDIRIZZO PEC	comune.lamorra@legalmail.it

#### Popolazione

Popolazione residente al 01/01/2022:	2706	Popolazione residente al 31/12/2022:	2690
Popolazione residente al 31/12/2022:	2690	Famiglie al 31/12/2022:	1182
Nati nell'anno 2022:	14	Decessi nell'anno 2022:	34
Immigrati nell'anno 2022:	97	Emigrati nell'anno 2022:	93
Saldo demografico:	- 16		

### 1.2 Analisi del contesto Interno: Organi Istituzionali

#### GIUNTA

Sindaco	Marialuisa Ascheri	Deleghe: Edilizia privata Istruzione; Politiche sociali e assistenziali Bilancio e tributi - Personale Turismo e Cultura Associazioni e volontariato Pubblica sicurezza; Vigilanza
Vice Sindaco	Massimo Guarena	Deleghe: Lavori pubblici Servizi pubblici (acquedotto, fognatura, telefonia, gas) Ambiente e servizi ecologici Sport e politiche giovanili Referente per la frazione Rivalta e l'Associazione Ricreative Rivaltese
Assessore	Pierangelo Bosco	Deleghe: Agricoltura Attività produttive Viabilità Fiere e mercati Referente per la frazione Annunziata e per la località Berri

#### CONSIGLIO

Luciana Fissore	Vivi la Morra, La Morra vive”
Elisa Marchetti	Vivi la Morra, La Morra vive”
Guido Camia	Vivi la Morra, La Morra vive”
Massimo Guarena	Vivi la Morra, La Morra vive”
Pierangelo Bosco	Vivi la Morra, La Morra vive”

Viberti Bruno	Vivi la Morra, La Morra vive”
Paolo Boffa – capogruppo	Vivi la Morra, La Morra vive”
Paolo Gazzera – capogruppo	La Morra riparte
Germano Giachino	La Morra riparte
Giuliano Corino	La Morra riparte

<p><b>SEZIONE DUE</b></p> <p><b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b></p>
---

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, di seguito sviluppate nei loro contenuti, denominate rispettivamente Valore Pubblico, Performance e Rischi Corruttivi e Trasparenza.

## **2.1 – Valore Pubblico**

Per l’individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 30.12.2002 che qui si ritiene integralmente riportata.

Ciò premesso, si ritiene di inserire in tale sezione una breve descrizione del contesto cittadino e territoriale in cui opera l’organizzazione del comune (contesto esterno). Tale analisi costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio in quanto consente di ottenere le informazioni per comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno dell’Amministrazione in considerazione della specificità dell’ambiente in cui essa opera.

## **CONTESTO ESTERNO**

Si rimanda in proposito alle ultime relazioni annuali dell’ IRES Piemonte e al Rapporto BES dell’Istat.

L’impatto della pandemia in Piemonte nel 2020-2022 è stato paragonabile per intensità a quello della crisi finanziaria del 2007-2008, pur avendo cause ed effetti diversi. Tra i settori industriali più colpiti troviamo settori importanti per la nostra regione: il tessile-abbigliamento, l’automotive e la meccanica in generale, mentre hanno tenuto il sistema agrifood e il chimico farmaceutico. Sono stati duramente colpiti dalle restrizioni pandemiche il commercio e il turismo con significativa sofferenza di gran parte delle categorie del lavoro autonomo. Si riscontrano una riduzione della natalità e un congelamento dei flussi migratori in entrata con la conseguente riduzione delle forze lavoro in futuro in una Regione che spesso non offre adeguate opportunità ai giovani più dotati. Nelle difficoltà economiche conseguenti alla pandemia sono colpite maggiormente le donne ed i giovani. Emerge la necessità di riorganizzare il sistema sanitario pubblico. Reti, dispositivi e piattaforme digitali hanno consentito il mantenimento in attività di molti lavoratori, di proseguire le attività didattiche e sviluppare nuovi servizi. DAD e Smart working entreranno nella “nuova normalità” post-pandemia, ed è aumentato anche l’utilizzo dell’e-commerce. La diffusione del virus ha prodotto risvolti significativi sia per quanto riguarda l’impatto economico che per quanto riguarda l’impatto sociale. La nuova Commissione Europea ha elaborato un piano di aiuti con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L’istituzione del PNRR prevede anche riforme per snellire l’azione del sistema pubblico e rafforzarne i ranghi. Oltre al PNRR, sono previsti i Fondi europei 2021-2027 e la Regione ha predisposto il Documento Strategico Unitario (DSU) 2021-2027 con gli indirizzi

generali per il prossimo ciclo di programmazione, che si intreccia con la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS), altro strumento di indirizzo per definire le priorità regionali. In materia ambientale, rispetto all'Agenda 2030, il Piemonte mostra un quadro positivo rispetto al quadro nazionale, nel 2020 si colloca al 5° posto, dopo Trentino Alto Adige, Valle d'Aosta, Lombardia ed Emilia Romagna, nel 2021, all'8° posto superato da Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna, Marche, Toscana, Veneto e Lombardia.

L'impatto della crisi da Covid-19 non è stato rilevante per il bilancio comunale, e le difficoltà sulle entrate correnti totali sono state superate con i contributi erariali, pertanto, parte delle spese correnti comunali è stata mobilitata a favore delle famiglie e delle imprese per sostenere i redditi locali durante il lockdown prolungato, oltre a rilevanti riduzioni di spesa per il congelamento della macchina comunale e sospensione della fornitura dei principali servizi scolastici e di trasporto in diversi periodi dell'anno trascorso. Il settore agroalimentare ha rivestito un ruolo centrale nel sistema socioeconomico regionale e locale. Gli aspetti logistici e organizzativi della filiera dopo le pressioni per le restrizioni negli spostamenti di persone e merci e per le misure obbligatorie in materia di tutela della salute dei lavoratori e molte aziende hanno trovato soluzioni e ripreso i processi produttivi. Si sono allentate le tensioni sui prezzi ed in particolare dei prodotti energetici. L'agroalimentare è stato individuato a livello nazionale tra i settori fondamentali per le necessità di base della popolazione e non soggetto a chiusure per la pandemia, ma le restrizioni al settore turistico e della ristorazione, anche nella prima parte del 2021, hanno apportato notevoli criticità al settore che al momento sembrano superate. Per di più il settore agroalimentare ha mostrato una minor propensione alla digitalizzazione, nonostante un'accelerazione nell'ultimo anno per il protrarsi dell'emergenza sanitaria. Il turismo è uno dei settori maggiormente colpiti dalle misure di confinamento adottate in tutti i paesi. Le politiche per il settore produttivo devono, quindi, tener conto della transizione ecologica, asse centrale che connette politica comunitaria, nazionale e regionale; della trasformazione digitale, della qualificazione delle conoscenze e delle competenze, dell'economia a matrice sociale (servizi della vita quotidiana, salute, filiere del cibo, servizi per aree periferiche, mobilità ecc), nonché la formulazione di programmi mirati volti a premiare la collaborazione tra imprese.

Piemonte più verde. In definitiva gli effetti della pandemia dopo il primo periodo di chiusura generalizzata, sono stati progressivamente ammortizzati da una generale ripresa economica che ha interessato il complesso delle attività cittadine, la ripresa tuttavia, si è specificamente concentrata nel settore agroalimentare e del turismo, che costituiscono in prospettiva i comparti più promettenti nel futuro prossimo. Non si rilevano particolari criticità nel settore occupazionale, dove si registrano perfino carenze di personale in alcuni settori.

La Commissione Europea ha fissato, tra gli obiettivi della politica di coesione sociale, la promozione di un contesto sociale più equo e inclusivo: ciò si può attuare attraverso l'inclusione sociale, un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, il sostegno attivo all'occupazione e la parità di accesso all'assistenza sanitaria ecc. La salute è considerata una risorsa fondamentale per lo sviluppo regionale e la competitività, per rispondere ai bisogni di cura della popolazione, garantendo l'equità nell'accesso alle cure. Il Covid, anche in Piemonte, ha evidenziato i punti fragili dei processi attraverso cui la popolazione si alimenta e la società si riproduce ed evolve. Nella nostra regione e nel nostro territorio ci sono molti anziani e pochi giovani, con difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro, famiglie in difficoltà economiche, realtà imprenditoriali che cercano strategie innovative e nuovi spazi nel mercato globale. Il Piemonte ha un sistema istituzionale e servizi pubblici che riescono a dare una certa solidità a diverse funzioni per garantire una qualità della vita in linea con le regioni più sviluppate del centro nord italiano. Bisogna capire come tra i diversi ambiti della vita sociale, familiare, economica, istituzionale, intersecati tra loro, si possano costruire diversi equilibri per fronteggiare le trasformazioni della struttura per età della popolazione. L'afflusso della



popolazione esterna può rappresentare un'altra leva su cui agire. Sarà sicuramente strategico invertire la tendenza alla diminuzione delle nascite e utilizzare i benefici dell'incremento dei flussi migratori. Le condizioni di precarietà delle persone più giovani impediscono una progettualità nel lungo periodo e, quindi, questo è un indice di debolezza del sistema economico piemontese. Anche chi ha investito nell'istruzione ha in questi anni difficoltà a trovare un'occupazione adeguata. Nel 2020, inoltre, si è riscontrata una brusca frenata alle migrazioni sia in ingresso che in uscita. La ripresa dei flussi dipenderà dall'evolversi della crisi sanitaria ed economica.

Nel contesto generale suindicato, si inserisce quello locale che mantiene le caratteristiche di stabilità propria degli ultimi anni.

L'economia locale, prevalentemente agricola, non presenta particolari indizi di crisi, così come stabile si mantiene l'occupazione.

Non si registrano specifici ed allarmanti fenomeni di criminalità organizzata.

Vi è funzionante un Istituto Comprensivo di scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di 1° grado che ospita complessivamente oltre 260 alunni.

Con deliberazione n. 43 del 30.12.2022 il Consiglio Comunale ha effettuato la ricognizione periodica delle partecipazioni pubbliche ex art. 20, Dlgs. 19 Agosto 2016, n. 175. Si riportano le quote di partecipazione detenute dal Comune, per le quali viene effettuato il monitoraggio periodico e sono registrati i risultati complessivi della gestione delle stesse:

N.	Denominazione	Quota detenuta	Esito rilevazione
1	Ente Turismo Langhe Monferrato Roero s.c. a r.l.	0,71 %	Mantenimento
2	Langhe Monferrato Roero s.c. a r.l.	0,17%	Mantenimento
3	STR Società trattamento rifiuti s.r.l.	1,61 %	Mantenimento
4	GAL Langhe Roero Leader s.c. a r.l.	0,46 %	Mantenimento
5	SI.SI. Società Intercomunale Servizi Idrici s.r.l.	1,832 %	Mantenimento
6	Agenzia di Pollenzo S.p.a.	1,832 %	Mantenimento
7	Fingranda S.p.a. in liquidazione	0,02 %	Razionalizzazione (liquidazione)

## 2.2 – Performance

L'articolo 169 del Dlgs. 267/2000 s. m. i. prescrive l'adozione del piano esecutivo di gestione (PEG) da parte della Giunta comunale, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), riferito agli stessi esercizi in esso considerati, in termini di competenza e per il primo anno anche di cassa. All'interno del PEG, prima delle modifiche introdotte dal DPR 81/2022, si unificavano organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del Dlgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del Dlgs. 150/2009. A seguito della riforma recentemente approvata, l'assegnazione degli obiettivi, la definizione degli indicatori di performance e delle attività gestionali, nonché l'attribuzione degli stessi ai responsabili dei servizi, avviene attraverso la presente sezione del PIAO.

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 113 adottata in data 30.12.2022 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023/2025, ovvero lo strumento di programmazione e di autorizzazione alla spesa finalizzato a ordinare e a razionalizzare l'attività dell'Ente Locale,

attraverso la previsione di obiettivi, risorse e responsabilità di gestione. Tale attività è ispirata a criteri di efficienza, efficacia economicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Unitamente al presente atto, si propone il documento denominato “Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esecutivo-gestionali 2023/2025” che si unisce come Allegato A) al presente PIAO per farne parte integrante e sostanziale.

L'art. 7, comma 1, del Dlgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs. 74/2017, prevede poi che le Amministrazioni pubbliche “adottano, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”, approvato, per il Comune di La Morra con deliberazione n. 4/GC del 16.01.2020.

### **2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza**

L'art. 6 del DPR 132/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, devono provvedere, all'interno del PIAO, alla definizione del proprio PTPCT provvedendo solo alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del suddetto decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

Si precisa che il Comune ha aderito alla Centrale Unica di Committenza con capofila il Comune di Alba. Non si registrano episodi di corruzione o altra vicenda di carattere penale che riguardano l'Amministrazione.

La sezione ha validità triennale e nel triennio di vigenza si provvede al suo aggiornamento solo in presenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, si procederà alla modifica del Piano sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Di seguito si riportano brevemente gli obiettivi strategici e le azioni che il Comune di La Morra intende perseguire.

L'obiettivo strategico è quello di assicurare la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa attraverso l'attività di prevenzione della corruzione e l'attuazione di adeguate misure di controllo.

Con la presente sezione si intende;

- promuovere la trasparenza, in quanto favorisce il controllo diffuso dei cittadini e costituisce un elemento imprescindibile della strategia di prevenzione della corruzione;
- garantire un'adeguata conoscenza delle norme ed un supporto giuridico – amministrativo al fine di consentire agli operatori di non incorrere in errori ed omissioni.

Le linee fondamentali strategiche dell'azione dell'amministrazione possono essere così riassunte:

- l'informatizzazione delle procedure che si ritiene poter essere l'unico strumento in grado di garantire una piena tracciabilità dei processi decisionali;
- la redazione della sezione anticorruzione del PIAO che deve essere uno strumento di lavoro e di riorganizzazione dei processi;

- il massimo rispetto degli obblighi di trasparenza da conseguire anche attraverso l'informatizzazione delle procedure di alimentazione delle diverse sezioni ed attraverso la previsione di livelli ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge;

- l'incremento, sia in termini qualitativi che quantitativi, della formazione del personale.

La sezione è finalizzata alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione e illegalità e si propone i seguenti obiettivi:

- aggiornare la mappatura dei processi nelle aree sopra indicate;
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il nostro ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente approvato e aggiornato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'allegato B) "Disciplina di prevenzione della corruzione e trasparenza".

<b>SEZIONE 3</b> <b>SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>
--

L'art. 6 comma 3 del DPR 132/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alla redazione della sezione Organizzazione e capitale umano in relazione alla struttura organizzativa, all'organizzazione del lavoro agile e al Piano triennale dei fabbisogni di personale limitatamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e della 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 e alla programmazione della formazione del personale.

### **3.1 Struttura organizzativa del Comune La Morra**

#### **CONTESTO INTERNO**

I dati finanziari e contabili contenuti nel bilancio previsionale e nel rendiconto di gestione certificano uno stato di buona salute della finanza locale. Non si registrano segnali di deficitarietà strutturale. I tempi di pagamento rientrano nei limiti di legge.

Il Comune gestisce in economia i servizi istituzionali di base.

Sono affidati all'esterno i servizi: mensa, assistenza alle autonomie e trasporto scolastico, manutenzioni agli immobili, agli impianti e agli automezzi, la fornitura di energia elettrica e gas metano, la gestione delle paghe, il supporto alla gestione coattiva delle entrate.

I servizi e rete del ciclo idrico e dei rifiuti sono gestiti dai concessionari individuati dagli ATO competenti (ENEL ENERGIA, EGEA ACQUE, SISI, COABSER).

La struttura organizzativa del Comune di La Morra consta di n. 5 aree operative, come struttura di massima dimensione, con al vertice un Responsabile di posizione organizzativa e con il coordinamento e sovrintendenza del Segretario Comunale.

Il Segretario Comunale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del Dlgs.267/2000, svolge attualmente a scavalco, compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e dei responsabili dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, roga tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autentica le scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

I responsabili di posizione organizzativa, nel rispetto dell'autonomia gestionale sono i protagonisti della gestione dell'ente e in questa loro veste sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dagli organi di direzione politica. Essi governano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane,

L'organigramma che segue rappresenta l'assetto organizzativo del Comune di La Morra:



L'organigramma rappresenta uno strumento organizzativo flessibile, finalizzato a dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi, ed a perseguire una gestione ottimale in relazione agli strumenti di programmazione e in applicazione delle linee strategiche ed operative dell'attività di governo dell'Amministrazione comunale.

A seguito della revisione secondo le recenti linee definite dalla Funzione Pubblica la dotazione organica risulta così costituita:

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Categoria	numero	tempo indeterminato
Cat. D	6	6
Cat. C	4	4
Cat. B	3	3
Cat. A	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo ove possibile i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Il Comune di La Morra con delibera n. 80 del 13.10.2022 ha approvato il Piano Organizzativo del lavoro agile. (Allegato C)

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

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

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni

A tal riguardo l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 stabilisce che "al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482".

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale".

In ultimo l'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Superato pertanto il tradizionale concetto di dotazione organica, attraverso la programmazione del fabbisogno triennale del personale, l'Ente procede annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale ed il piano adottato diventa lo strumento programmatico per il reclutamento delle risorse umane necessarie al perseguimento

degli obiettivi prefissati dall'ente, seppure nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa di settore.

Il decreto "crescita" n. 34/2019, convertito in Legge 58/2019, ha introdotto rilevanti novità in materia di vincoli assunzionali e limiti al trattamento accessorio del personale. La nuova disciplina ha rimandato al DPCM 17 marzo 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020, l'attuazione, previa intesa in sede di Conferenza Stato Città ed autonomie locali del 30.1.2020, delle "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (vedi anche i successivi chiarimenti della circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020).

Le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

L'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;

L'Ente ad oggi non prevede per il triennio 2023-2025 cessazioni e/o sostituzioni di personale; conseguentemente si conferma l' attuale dotazione, precisando che il piano delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla evoluzione del quadro normativo di riferimento o ad altre esigenze derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Le assunzioni flessibili (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative) rimangono circoscritte al limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazione con L. n.122/2010 e cioè al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, derogabile da parte degli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale rimanendo comunque nell'ambito della spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2009.

Si precisa che le spese di personale inserite nel Bilancio di previsione 2023/2025 non superano l'ammontare delle spese sostenute nel triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557 – 557 quater L. 27 dicembre 2006, n. 296.

Nel contempo, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente. Di seguito il calcolo della capacità assunzionale dell'Ente.

<b>COMUNE</b> <b>DI</b>	<b>LA MORRA</b>	
<b>ANNO</b>	<b>2023</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
<b>POPOLAZIONE</b> <b>(abitanti)</b>	<b>2.706</b>	
<b>CLASSE</b>	<b>C</b>	
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>27,60%</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>442.203,27 €</b>	
<b>MEDIA ENTRATE</b> <b>CORRENTI</b>	<b>2.259.169,35 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI</b> <b>PERSONALE / MEDIA</b> <b>ENTRATE CORRENTI</b>	<b>19,57%</b>	
<b>CAPACITA'</b> <b>ASSUNZIONALE</b>	<b>181.327,47 €</b>	
<b>% MAX INCREMENTO</b> <b>ANNUALE PER I PRIMI</b> <b>5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>29,00%</b>	
<b>MAX INCREMENTO</b> <b>ANNUALE PER I PRIMI</b> <b>5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>128.238,95 €</b>	Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
<b>Resti assunzionali</b>	<b>17.654,18 €</b>	Per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di
<b>TOTALE</b> <b>CAPACITA'</b> <b>ASSUNZIONALE</b>	<b>145.893,13 €</b>	

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 ottenendone parere favorevole in data 25/07/2023 acquisita al protocollo n. 5730.

### 3.4 Piano Triennale Azioni Positive del Comune di La Morra

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico oche individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. L'articolo 48 del Decreto Legislativo 11.04.2006 n. 198 prevede per le pubbliche amministrazioni di adottare piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Dato atto che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità in bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente piano delle azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025 in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

In particolare, con il presente piano delle azioni positive il Comune di La Morra, come già negli anni precedenti, favorisce l'adozione di misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia di rilevamento.

L'analisi della struttura attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Area	Donne	Uomini	Totale
Area amministrativa	1	0	1
Area finanziaria e tributi	2	0	2
Area tecnica	1	2	3
Area tecnica manutentiva	0	2	2
Area servizi demografici	1	0	1
Area vigilanza	0	2	2
Area dei servizi sociali	2	0	2



- Azione positiva 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di La Morra ex articolo 25 CCNL 5.10.2001.
- Azione positiva 2: Garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- Azione positiva 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- Azione positiva 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o l'uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;
- Azione positiva 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

### 3.5. Formazione del personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Corso privacy	presenza	9
	Corso anticorruzione	presenza	9

Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Corsi di contabilità	Via web	1
	Corso sui tributi	Via web	1
	Corsi PNRR	Via web/aula	4
	Corsi servizi demografici	Via web/aula	1

Altri corsi di formazione che saranno tenuti durante l'anno 2023:

- a) **Sicurezza sul lavoro** D.Lgs. 81/08: l'Accordo Stato regioni del 23 dicembre 2012, con riferimento al Dlgs 81/2008, prevede l'obbligo formativo per tutti i lavoratori, preposti, dirigenti, R.L.S. e il successivo aggiornamento allo scadere dei 5 anni.
- b) **Tecniche di "primo soccorso"** (nel rispetto delle previsioni contenute all' art. 45 del D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 - che rimanda al Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;
- c) **Tecniche antincendio** (DM 10 marzo 1988) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;

<b>SEZIONE 4</b> <b>MONITORAGGIO</b>
---

#### 4.1 Monitoraggio

##### Sezione 2 – sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”

Per la parte strategica i principali documenti di monitoraggio sono le verifiche sullo stato di attuazione del DUPS che, come previsto dal d.lgs. n. 118/2011, effettuate al 30 giugno nella fase intermedia e al 31 dicembre nella fase finale, con il coinvolgimento di tutti i vertici amministrativi del Comune.

Il documento di monitoraggio al 31 dicembre è approvato con il rendiconto di gestione mentre quello al 30 giugno è approvato con l'approvazione/aggiornamento del nuovo DUPS.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato con le modalità di cui agli articoli 6 e 10 commi 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance redatta ed approvata dalla Giunta comunale. Quest' ultima monitora la performance individuale e organizzativa e riporta i risultati complessivi raggiunti dal Comune e gli esiti delle indagini di gradimento sulla qualità dei servizi erogati.

##### Sezione 2 Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il monitoraggio sull'attuazione di tutte le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, effettuato secondo le indicazioni dell'Anac e con le modalità descritte nel Piano di prevenzione della corruzione 2022/2024 in parte riportato nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, è la fase in cui si verifica l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati ed in cui si valuta se è il caso di mettere in atto ulteriori strategie di prevenzione. E' attuato dai responsabili delle singole Ripartizioni comunali, quali soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, e dal Segretario Comunale quale Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno dell'Ente.

Il monitoraggio è di regola semestrale, salvo eccezioni, e può prevedere incontri tra il RPCT ed i responsabili delle Ripartizioni comunali. Il RPCT può predisporre e trasmettere ai responsabili appositi report con l'indicazione delle principali misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. In ogni caso sono parte integrante a tal fine gli allegati al presente PIAO.

Gli ambiti e le misure oggetto del monitoraggio del RPCT sono quelli definiti nel presente Piano ed in ogni atto di programmazione a cui si richiama (DUPS ecc.) e verte su tutte le misure

generali diverse dalla trasparenza (formazione, whistleblowing, pantouflage, gestione del conflitto di interessi o su altre attività di cui è venuto a conoscenza tramite segnalazioni ecc.) e sulle misure di trasparenza, a livello di coordinamento nel monitoraggio sugli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e sulla corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato.

Il RPCT può realizzare incontri periodici o audit specifici con responsabili o inviare schede di monitoraggio in riferimento all'attuazione di tali misure preventive e di trasparenza.

Per il monitoraggio sulle misure generali e specifiche il RPCT può fare riferimento anche alla relazione che i responsabili delle singole Ripartizioni predispongono annualmente.

In ogni caso il RPCT elabora annualmente la relazione per il monitoraggio sulle misure generali, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. Egli si avvale anche degli esiti dei monitoraggi del Piano dell'anno precedente per definire la programmazione per il triennio successivo. Per il monitoraggio sulle misure generali e specifiche il RPCT può fare riferimento anche alla relazione che i responsabili delle singole Ripartizioni predispongono annualmente.

### **Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano**

Il monitoraggio è effettuato dall' OIV, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

#### **Formazione del personale**

Il Piano di formazione del personale intende migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, garantendo anche l'efficiente attuazione del PNRR, e mira a rispondere alle reali esigenze del Comune, come esplicitate nelle Linee programmatiche di mandato.

I destinatari della formazione contribuiscono quindi a raggiungere gli obiettivi strategici del Comune, così come specificati nella sottosezione relativa all'anticorruzione.

Il monitoraggio ha cadenza annuale ed il responsabile del personale relazione al Segretario Comunale.

#### **Piano triennale di fabbisogno del personale**

Esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai responsabili, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Il monitoraggio del fabbisogno di personale è costante ed è aggiornato di norma con cadenza annuale.

#### **Organizzazione del lavoro agile.**

La verifica dell'andamento dell'istituto sarà oggetto di periodico confronto con le RSU ed il responsabile del personale che relaziona annualmente al Segretario Comunale.

Si allega al presente atto:

Allegato A - documento denominato "Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esecutivo-gestionali 2023/2025"

Allegato B - documento denominato "Disciplina triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025".

Allegato C – Piano Organizzativo del Lavoro Agile