

COMUNE DI MONCUCCO TORINESE
PIANO INTEGRATIVO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2025

Art.6 cc.1-4, D.L. 9 Giugno 2021, n.80

Premesse

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.

Precedente **PIAO 2023/2025**: approvato con Delibera della Giunta comunale n. 28 del 29 maggio 2023;

Sezione 1 – scheda anagrafica dell'Amministrazione:

Comune di MONCUCCO TORINESE

Indirizzo: Via Mosso, 4

Recapito telefonico: 011/9874701

Indirizzo sito internet: www.comune.moncucco.asti.it

e-mail: comune@comune.moncucco.asti.it

PEC: comune.moncuccotorinese.at@legalmail.it

Codice fiscale: 00131300055

Partita IVA: 01255390054

Sindaco: Daniele Giuseppe Bargetto

Numero dipendenti al 31 Dicembre 2023: 4 (quattro)

Numero abitanti al 31 Dicembre 2023: 864 ab.

Sezione 2 – Valore Pubblico, performance e prevenzione della corruzione

2.1 - Piano delle azioni positive:

deliberazione Giunta comunale n. 63 del 10/11/2022: riferimento base, confermato.

Processo: azioni positive 2024/2026

Azioni: definizione attività da perseguire:

- Commissioni di concorso e selezione: almeno 1/3 di componenti di sesso femminile
- Bandi di concorso e selezione: rispetto della normativa sulle pari opportunità
- Corsi di formazione: favorire il personale di sesso femminile conciliando le esigenze familiari con quelle formative/professionali
- Congedo parentale: favorire il reinserimento con affiancamento del sostituto e con iniziative atte a colmare le eventuali lacune
- Flessibilità orarie: in caso di particolari esigenze (assistenza e cura disabili, anziani, minori) potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi limitati
- Lavoro a tempo parziale: disciplinato dal regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, nel rispetto della normativa nella gestione delle richieste di lavoro part-time
- Pubblicità: sezione informativa sul sito Web del Comune
- Codice di condotta: da adottare ai sensi dell'art. 19, c. 3, lett. d), del CCNL 14 settembre 2000

2.2 - Performance:

Processo: obiettivi 2024/2026

Azioni: definizione attività perseguite:

- Servizio Finanziario/Personale/Segreteria:
 - Consegimento adozione bilancio pluriennale, Dup e documenti allegati: punti 50
 - Efficacia ed efficienza nella gestione del bilancio con rispetto scadenze e pagamenti dovuti nei termini previsti: punti 50Totale: punti 100,00

- Servizio Demografico/Anagrafe/Stato Civile/Tributi:
 - Organizzazione e gestione ANPR: punti 25
 - Organizzazione emissione carta d'identità elettronica: punto 25
 - Accertamento straordinario tributi IMU e TARI: punti 50Totale: punti 100,00

- Servizio Tecnico:
 - Gestione efficace ed efficiente attività di gestione dell'edilizia privata: punti 25;
 - Gestione efficace ed efficiente della manutenzione del patrimonio e della viabilità: punti 25
 - Realizzazione opere pubbliche e perseguimento PNRR con relativa attuazione progetti approvati: punti 50Totale: punti 100,00

2.3 - Piano trasparenza e prevenzione della corruzione:

Nuovo piano adeguato secondo la deliberazione ANAC n.7 del 17 Gennaio 2023, come da allegato a) al presente PIAO "MAPPATURA, VALUTAZIONE E MISURE DI SICUREZZA"

2.3.1. Premessa.

Con il presente documento, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza non sono proposte all'interno di un elaborato autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma sono inserite come sottosezione 3 rubricata "rischi corruttivi e trasparenza" nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Il Segretario comunale regg. dell'ente, dr. Giorgio Musso, è stato individuato con decreto del Sindaco menzionato sotto, quale Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza dell'Ente.

In considerazione delle ridotte risorse di personale all'interno dell'Ente, il RPCT non dispone di una propria struttura espressamente dedicata.

I responsabili dei servizi sopra elencati nelle sezioni precedenti, sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna unità attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi dell'ente.

Anche in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza un ruolo fondamentale normativamente previsto è svolto dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza.

Quanto ai compiti del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

2.3.2. Analisi e riflessi del contesto esterno

La situazione economica e sociale e il profilo criminologico del territorio comunale appaiono sostanzialmente in linea con quello degli altri piccoli comuni, delle zone limitrofe, di modestissime dimensioni e risorse anche economiche.

Le attività economiche presenti sul territorio sono estremamente limitate.

In questa situazione sta giocando un ruolo importante la buona funzionalità del sistema scolastico, che da qualche anno a questa parte sta incrementando gli iscritti, grazie ad un modello scolastico "senza zaino" che si differenzia dalle altre scuole dei paesi limitrofi.

La tradizionale presenza di associazioni aggregatrici, che pur soffrendo dell'invecchiamento della popolazione e della maggior durata della vita lavorativa, consente di mantenere legami sociali forti e una capillare presenza anche nelle situazioni di maggior difficoltà.

Pur mantenendo quindi alcune criticità strutturali, quali ad esempio le maggiori difficoltà delle aree interne, fatte oggetto comunque di un elevato interesse da parte delle istituzioni, continua ad essere presente un buon livello di benessere e di coesione sociale.

2.3.3. Analisi e riflessi del contesto interno

Dall'analisi del contesto interno emerge un quadro complessivo che presenta i seguenti principali elementi:

- dimensioni organizzative dell'ente estremamente ridotte;
- la prevalente concentrazione dei potenziali rischi corruttivi nell'ambito della gestione del patrimonio infrastrutturale;
- l'utilizzo della maggior parte delle risorse disponibili per la gestione e manutenzione della viabilità e del patrimonio edilizio;
- un migliorabile livello della qualità amministrativa.

Alla luce di questi elementi, le misure anticorruzione si orientano in particolare nelle seguenti direzioni:

- considerata la rilevanza del tutto prevalente delle attività connesse con la gestione del recupero del patrimonio immobiliare e infrastrutturale, è in questo settore che si concentreranno le attenzioni del RPCT;
- nel rafforzare la consapevolezza dei dipendenti nel ruolo centrale della legalità nella creazione di benessere diffuso,
- nel vigilare sulla costruzione dei procedimenti e degli atti amministrativi e rafforzare il sistema dei controlli.

2.3.4. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti e la mappatura dei processi, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure, è contenuta nell'elenco qui di seguito descritto e, più nello specifico, nell'allegato "MAPPATURA, VALUTAZIONE E MISURE DI SICUREZZA".

2.3.5. Misure organizzative di prevenzione

In questa parte vengono illustrate sinteticamente le misure organizzative che l'ente ha predisposto per assicurare un elevato profilo di prevenzione della corruzione:

a) Codice di comportamento di Ente

Il comune ha provveduto ad adottare un proprio Codice di comportamento che definisce regole di comportamento specifiche per i dipendenti in conformità a quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - e alle indicazioni contenute nelle delibere ANAC n.75/2013 e n. 177/2020, che hanno fornito nuove e più dettagliate indicazioni per promuovere una complessiva revisione del Codice di ente che li renda più rispondenti alle singole realtà.

b) La rotazione del personale

In considerazione del limitato numero di dipendenti non è prevista l'introduzione della loro rotazione. Conseguentemente, per garantire la correttezza dei procedimenti amministrativi ed evitare contiguità di rapporti tra il personale dell'ente e soggetti privati, sono state adottate diverse misure, tra cui:

- controlli successivi di regolarità amministrativa;
- rafforzamento della formazione in particolare in materia di anticorruzione;
- digitalizzazione: il trattamento dei procedimenti e degli atti mediante metodi informatici rende i processi decisionali più trasparenti.

Non sono emerse situazioni che abbiano reso necessario procedere alla rotazione straordinaria, comunque difficilmente attuabile.

c) Conflitti di interesse e di ruoli

In considerazione delle limitate disponibilità di personale, per limitare eventuali profili di conflitti di interesse, si è proceduto ad adeguata formazione.

La misura adottata appare adeguata sia alla luce della sensibilità dei dipendenti, sia alla luce del modesto numero di atti prodotti dall'ente.

d) Incompatibilità e inconferibilità.

La tematica delle incompatibilità e inconferibilità è trasversale a diversi ambiti, tra i quali:

- a) in materia contrattuale viene data particolare attenzione alle indicazioni dell'ANAC;
- b) viene effettuata la verifica di eventuali altre cariche mediante l'anagrafe degli amministratori locali del Ministero dell'Interno (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/index.html>).

e) Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower.

La legge 179/2017 ha modificato il d.lgs. 165/2001, innovando la disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un

rapporto di lavoro pubblico o privato. Il comma 5 del novellato art. 54-bis prevede che l'ANAC adotti Linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo, al comma successivo importanti sanzioni in caso di mancato adeguamento.

Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione trasparente sono disponibili le indicazioni che consentono sia ai cittadini che ai dipendenti di formulare segnalazione in ipotesi di eventi corruttivi di cui siano a conoscenza, mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato accessibile esclusivamente al RPCT. È anche disponibile un applicativo dedicato che consente segnalazioni anonime all'ANAC, raggiungibile alla pagina <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>. Entrambi i sistemi sono operativi, ma finora non sono pervenute segnalazioni di eventi corruttivi e neppure osservazioni in riferimento all'efficacia degli strumenti di segnalazione.

f) Formazione

Relativamente alle misure formative si rinvia alla Sottosezione 3.4 dedicata al fabbisogno di personale in cui sono indicati anche principi e indirizzi in materia formazione del personale.

g) Applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

Il richiamato articolo prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- 1) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 2) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- 3) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Per quanto riguarda il personale interno, non sono presenti dirigenti ma si procederà a richiedere la dichiarazione al restante personale.

h) Controlli successivi di regolarità amministrativa

L'art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 come modificato dal D.L. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213), al comma 2 statuisce che: "il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento", principio cardine intorno al quale ruota il rafforzato sistema dei controlli interni dell'ente locale, la cui articolata tipologia è dunque ora definita dagli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, e 147 quinquies del citato D.lgs. 267/2000 (TUEL). Il controllo è finalizzato alla verifica della correttezza e regolarità delle procedure amministrative svolte, in relazione alla conformità ai principi generali dell'ordinamento, allo statuto ed ai regolamenti.

i) Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

Al fine di prevenire episodi di riciclaggio, i settori responsabili per le procedure contrattuali svolgono sistematicamente tutte le verifiche previste dalla normativa vigente.

Le contromisure adottate sono idonee alla prevenzione di questa tipologia di illeciti.

j) *Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR e PNC - Oggetto e finalità*

La realizzazione di opere e di interventi infrastrutturali finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC) costituisce per il comune un'importante opportunità di potenziamento del proprio patrimonio edilizio e stradale, ma anche un rilevante impegno tecnico, organizzativo e finanziario, tanto più se si considerano le disponibilità di personale. In questo contesto il comune persegue la realizzazione di questi interventi prendendo a riferimento tre diversi e complementari dimensioni di qualità:

- la qualità tecnica;
- la qualità economico-finanziaria;
- la qualità amministrativa.

L'intreccio di queste tre dimensioni della qualità è decisivo per la riuscita degli investimenti del PNRR e del PNC poiché obiettivo di questi piani non è solo quello di realizzare opere che amplino le dotazioni infrastrutturali del paese, ma di farlo in modo economico, snello e corretto, in modo che questi piani diventino anche un'occasione di crescita della pubblica amministrazione, della sua capacità organizzativa e realizzativa e della sua capacità di proporsi come riferimento di legalità.

k) *La disciplina derogatoria al Codice dei contratti*

L'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti di cui al d.lgs. 36/2023, sta comportando un riesame che consenta di rendere coerente con la nuova disciplina codicistica il sistema dei controlli pianificato.

2.3.6. Trasparenza e accesso

In materia di trasparenza, l'ente ha regolarmente pubblicato la relazione del RPCT in vece di Nucleo di Valutazione, come previsto dalle disposizioni dell'Autorità anticorruzione e ha provveduto, già da tempo:

- a istituire la pagina di "accesso civico" sul sito istituzionale;
- ad istituire il registro degli accessi;
- a rendere disponibile la modulistica relativa alle varie forme di accesso.

Nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali, l'ente pubblica integralmente tutte le deliberazioni, i decreti sindacali e le determinazioni adottate.

Mappatura riassuntiva dei procedimenti e dei processi soggetti a rischio corruttivo attenzionati:

- SERVIZI SOCIALI E GESTIONE DEI SUSSIDI DI NATURA SOCIALE
- CONTRIBUTI E VANTAGGI ECONOMICI ALLE ASSOCIAZIONI
- AFFIDAMENTO APPALTI E DI BENI DELL'ENTE (CONTRATTI ATTIVI)
- CONCORSI PUBBLICI E SELEZIONE DI PERSONALE IN GENERE
- ANAGRAFE STATO CIVILE
- RAGIONERIA ED ECONOMATO
- COMMERCIO
- TRIBUTI
- CONTROLLI SOCIETARI
- AFFIDAMENTO APPALTI
- GESTIONE DEGLI IMMOBILI COMUNALI
- RILASCIO ATTI ABILITATIVI EDILIZI
- URBANISTICA E GOVERNO DEL TERRITORIO
- CONTROLLI SUL TERRITORIO
- SANZIONI E CONTROLLI SUL TERRITORIO
- ACCERTAMENTI TRIBUTARI
- UFFICIO RILASCIO PARERI AMMINISTRATIVI

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 - Struttura organizzativa:

Servizio demografico/anagrafe/stato civile/tributario/amministrativo:

- una unità - dipendente part-time – area degli istruttori – ex cat. C
- una unità – dipendente – area degli istruttori – ex cat. C

Servizio finanziario/personale:

- una unità – dipendente – area degli istruttori – ex cat. C

Servizio tecnico:

- una unità – dipendente part-time – area dei funzionari – ex cat. D

Segreteria:

- una unità - segretario comunale reggente a scavalco, autorizzato dalla Prefettura di Asti, segretario gen. titolare di altra segreteria comunale.

3.2 - Organizzazione del lavoro agile:

Si fa riferimento al CCNL 16 Novembre 2022 e alle disposizioni vigenti in materia di lavoro agile.

Si allega schema regolamento comunale lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 20/02/2024;

3.3 - Fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026:

ultima modifica con Delibera di giunta comunale n. 63 del 28/12/2023 nella quale si è prevista, per l'anno 2024, l'assunzione di personale per tramite della trasformazione del contratto di Istruttore Amministrativo-Contabile, già cat. C, posizione economica C1, da tempo pieno e determinato a tempo pieno e indeterminato

Programmazione strategica delle risorse umane:

Anno 2024: Cessazioni e assunzioni: non previste;

Anno 2025: Cessazioni e assunzioni: non previste;

Anno 2026: Cessazioni e assunzioni: non previste;

Responsabilità: livelli di responsabilità distribuiti sui quattro servizi comunali, come da organizzazione di cui al Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi: delibera di Giunta Comunale n. 17 del 31 marzo 2022:

- Servizio amministrativo/demografico: attribuita la responsabilità alla dipendente Monaco Palmira, con decreto del Sindaco n. 1 del 4 gennaio 2021;
- Servizio finanziario: è intendimento, entro il primo trimestre 2024, attribuire l'EQ Professionale per il servizio Finanziario;
- Servizio tecnico: responsabilità attribuita al dipendente Luca Bragato, con decreto del Sindaco n. 5 del 1° aprile 2021;
- Servizio personale: responsabilità attribuita al segretario comunale a scavalco, Giorgio Musso, con decreto del Sindaco n. 13 del 1° ottobre 2021

È stata rinnovata l'autorizzazione annuale per il funzionario a tempo parziale (18 ore) e indeterminato:

- n. 3 ore settimanali con i comuni di: Berzano S. Pietro, Moransengo-Tonengo e Castelnuovo Don Bosco.

Stima evoluzione dei bisogni – anni 2024 – 2025 – 2026:

- Digitalizzazione processi: mediante gestione programmi integrati multiservizio: demografico, finanziario, tecnico, con software Siscom.

Strategia di copertura del fabbisogno:

- Formazione del personale già in organico

Capacità di spesa del Personale, invariata, se non adeguamento del CCNL 16 Novembre 2022:

Spesa personale 2018		
BDAP	U. 1.01.00.00.000	166.897,06 €
BDAP	U. 1.03.02.12.001	0,00 €
BDAP	U. 1.03.02.12.002	275,13 €
BDAP	U. 1.03.02.12.003	0,00 €
BDAP	U. 1.03.02.12.999	0,00 €
TOTALE		167.172,19 €

ANNO 2022 (ultimo rend. Approvato)		
BDAP	U. 1.01.00.00.000	145.524,43 €
BDAP	U. 1.03.02.12.001	0,00 €
BDAP	U. 1.03.02.12.002	0,00 €
BDAP	U. 1.03.02.12.003	0,00 €
BDAP	U. 1.03.02.12.999	0,00 €
TOTALE		145.524,43 €

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA		
	864	A		
FASE 2	SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	145.524,43	A	
	MEDIA ENTRATE SOTTRATTO FCDE	591.503,30	B	
FASE 3				
CALCOLO % ENTE	= A/B %	24,60	C	
FASE 4				
RAFFRONTO % ENTE	FASCIA	TABELLA 1	TABELLA 3	
	A	29,50%	33,50%	
		29,5	33,5	
FASE 5				
ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO MAX	= (B*28,6%)-A OPPURE (28,6%-C)*B	28.969,04	28.969,04	29,50%
FASE 6				
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO %	PERCENTUALE TABELLA 2		2023	2024
			34%	35%
PROGRESSIVO TABELLA 2	DA CALCOLARSI SEMPRE SUL 2018			
SPESA DI PERSONALE 2018	incremento massimo teorico	28.969,04		
167.172,19			2023	2024
	incremento entro limite tabella 2		56.838,54	58.510,27

3.4 - Formazione del Personale

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche trasversali organizzate per servizio:

- servizio demografico: corsi per demografico, stato civile, elettorale;
- servizio finanziario: corsi, e attività formative: adesione a formazione alla Mira Formazione – rete piccoli comuni.

Sezione 4 -. Monitoraggio

Non richiesto per i comuni sotto i 50 dipendenti.

Il 05 marzo 2024

L'amministrazione Comunale