



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024-2026



INDICE

INTRODUZIONE	4
La Normativa	5
Gli Obiettivi del PIAO e la sua costruzione.....	6
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE – ANALISI DEL CONTESTO.....	9
1.1 Scheda Anagrafica dell’Amministrazione	10
1.2 Analisi del contesto esterno.....	11
1.3 Analisi del contesto interno.....	22
SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO	23
2.1.1 Obiettivi generali, specifici e di valore pubblico	24
SEZIONE 2.2 – PERFORMANCE	26
2.2.1 Premessa (e sistema di valutazione)	27
2.2.2 Obiettivi Settoriali.....	32
SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	38
2.3.1 Sezione Anticorruzione e Trasparenza: assorbimento del PTPCT	39
2.3.1.1 La prevenzione della corruzione e trasparenza come dimensione del valore pubblico	40
2.3.1.2 Antiriciclaggio e valore pubblico	40
2.3.1.3 Il processo di redazione della presente sezione	41
2.3.1.4 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza	42
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO.....	44
3 – Premessa e organigramma dell’Ente	45
SEZIONE 3.1 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	47
3.1.1 Premessa.....	48
3.1.2 La dotazione organica	48
3.1.3 Gli obiettivi	48

3.1.4 Le azioni positive	49
3.1.5 Durata del Piano, pubblicazione e diffusione	49
SEZIONE 3.2 –ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO	50
3.2.1 LAVORO AGILE	51
SEZIONE 3.3 – PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	52
3.3.1 Assunzioni	53
SEZIONE 3.4 – PIANO DI FORMAZIONE	56
3.4.1 Formazione.....	56
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	57
4.1 Modalità di monitoraggio	58
ALLEGATI ALLE SOTTOSEZIONI DEL PIAO	
Sezione Valore pubblico: Delibera del Consiglio Comunale n. 25 del 10.06.2019 (approvazione linee programmatiche di mandato) (Alleg. 1).....	
Sezione Anticorruzione: trasparenza ed obblighi di pubblicazione (Alleg. 2).....	
Sezione Organizzazione e Capitale Umano: Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 29.03.2023 (approvazione piano fabbisogno personale) (Alleg. 3) ..	



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

Introduzione



LA NORMATIVA

Il presente documento di programmazione integrata riferito alle annualità 2024-2026, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è elaborato a seguito dell'entrata in vigore della normativa che lo ha previsto, l'articolo 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 08/08/2021. È stato elaborato, in continuità con la programmazione 2023/2025 e tenendo, comunque, in debita considerazione che l'ambiziosa opera di riconfigurazione ed integrazione dei piani sostituiti dal PIAO, come sostenuto dal Consiglio di Stato nel suo parere 506/2022, debba avvenire in maniera progressiva a graduale e in forma semplificata come previsto per i gli Enti aventi meno di 50 dipendenti

La disciplina di dettaglio che ha trovato compimento nel corso del 2022, determinando la concreta applicazione delle disposizioni di cui al D.L. n. 80/2021, ha consentito di perseguire e consolidare nel tempo i principi e l'operatività sulla base dei quali il documento ispira la propria struttura, in modo particolare mirando ad attuare il principio di integrazione dei diversi ambiti di programmazione in un'ottica di coordinamento delle sezioni che lo compongono.

Due sono gli atti normativi intervenuti per l'attuazione del citato articolo 6 del D.L. n. 80/2021:

- il DPR 24 giugno 2022 n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*"
- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30/06/2022.

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81 ha definito i documenti programmatici assorbiti dal PIAO e soppresso i correlati adempimenti previsti dalle singole normative di riferimento, ovvero:

- il Piano dei fabbisogni e delle azioni concrete;
- il Piano della performance;
- il Piano di prevenzione della corruzione;
- il Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche delle stazioni di lavoro;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano delle azioni positive.¹

L'articolo 1, comma 4 del DPR n. 81/2022, ha sancito, inoltre, la separazione tra Piano della performance e Piano esecutivo di gestione facendo venir meno il principio di unificazione organica dei due documenti. Il principio di coerenza dei contenuti del PIAO con i documenti di programmazione finanziaria viene in ogni caso recuperato nel successivo Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 di approvazione del regolamento di definizione dei contenuti del PIAO, che, all'articolo 8, comma 1, ha stabilito che il Piano in parola assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto: pertanto, rimane comunque sostanziale la correlazione tra obiettivi di performance e risorse finanziarie, umane e strumentali.

¹ DPR 24 giugno 2022, n. 81 [art. 1, c. 1:(omissis).. a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive). c. 2.: Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.]

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso accessibile la piattaforma per la pubblicazione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del DL n. 80/2021, ai fini della pubblicazione del documento sul sito istituzionale del Dipartimento medesimo (<https://piao.dfp.gov.it>). La pubblicazione deve avvenire anche sul sito istituzionale dell'Ente.

GLI OBIETTIVI DEL PIAO² E LA SUA COSTRUZIONE

Il PIAO è stato progettato per superare la frammentazione degli strumenti programmatici pubblici già esistenti e disciplinati da normative differenti per materia ed entrata in vigore, non sempre dialoganti tra loro anche se per taluni aspetti integrabili, introducendo **5 criteri di qualità** su cui l'amministrazione deve tararsi nell'individuazione di obiettivi e azioni: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al "Valore Pubblico".

La definizione di valore pubblico, che pare ormai unanimemente accolta, si esprime in termini di *"IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza"*.

Da questa prima definizione si comprende quanto sia importante non solamente "produrre servizi", ma misurare e valutare le politiche che si pongono in essere e le modalità con le quali i servizi vengono offerti a cittadini ed utenti al fine di soddisfare una serie di esigenze.

Il valore pubblico si compone di molti elementi: responsabilità dei risultati, buona organizzazione, rispetto della legalità, efficienza, efficacia, economicità, visione del futuro, programmazione e controllo, coinvolgimento degli utenti, ecc. Naturalmente, si tratta di combinare ed integrare le diverse componenti in maniera intelligente, in maniera "proporzionata" alle dimensioni dell'ente e alle sue capacità organizzative, migliorando così la performance istituzionale.

Proprio sulla scia del principio della proporzionalità, ovverosia della ricerca dell'adeguatezza del mezzo ai fini perseguiti, sin dalla sua introduzione il PIAO ha previsto una disciplina semplificata per gli enti con meno di 50 dipendenti, demandando ad apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione l'individuazione di dette semplificazioni. È l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti", la norma di riferimento per il PIAO semplificato. Di seguito, si riporta un quadro sinottico delle semplificazioni disposte dalla norma appena citata:

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
	SÌ
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	Dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

² <https://www.forumpa.it/riforma-pa/come-fare-un-piao-2023-di-qualita-semplificare-integrare-e-partecipare-per-creare-valore-pubblico/>

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
2.1 Valore pubblico	NO
2.2 Performance	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Sì Limitatamente all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190.
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
3.1 Struttura organizzativa	Sì Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: - organigramma; - livelli di responsabilità; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Sì Indicazione, in coerenza con gli 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 (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione.
3.3 Piano Triennale del fabbisogno del personale	Sì Limitatamente a: - programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente; - 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.
4. MONITORAGGIO	
SOTTO SEZIONE	CONTENUTI
4.1 Struttura organizzativa	NO

Si evidenzia che, pur a fronte delle semplificazioni consentite dalla norma, si è ritenuto opportuno procedere ugualmente a predisporre i contenuti della sotto sezione "Performance", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, e ad elaborare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti. "Monitoraggio" utile anche a compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione

delle misure di prevenzione della corruzione, garantendo comunque effettività e sostenibilità al sistema in parola: infatti, il PNA 2022 (paragrafo 10.1.2) consente, ai piccoli Comuni, la conferma nel triennio della programmazione dell'anno precedente (sempre che non siano emersi fatti corruttivi o significative disfunzioni amministrative) e pure (paragrafo 10.1.3) la semplificazione della mappatura dei processi.

Il presente documento si basa, pertanto, sulla ricerca di una sinergia tra i contenuti delle diverse sezioni con la consapevolezza che il PIAO deve diventare, nel tempo, uno strumento di lavoro sempre più importante e, come tale, deve essere molto aperto a modifiche, sviluppi e cambiamenti.



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione Analisi del Contesto



Comune di Borghetto di Borbera

Sede legale  Palazzo Municipale Piazza Europa 13 15060 Borghetto di Borbera (AL)	Contatti  0143/69101
Sito web istituzionale  www.comune.borghettodiborbera.al.it	PEC  protocollo@cert.comune.borghettodiborbera.al.it
Codice Fiscale/P. IVA  00443410063	Sindaco  Enrico Bussalino

Le informazioni complete e di dettaglio sono consultabili sul sito AGID di cui al seguente link: <https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/4316>

1.2 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

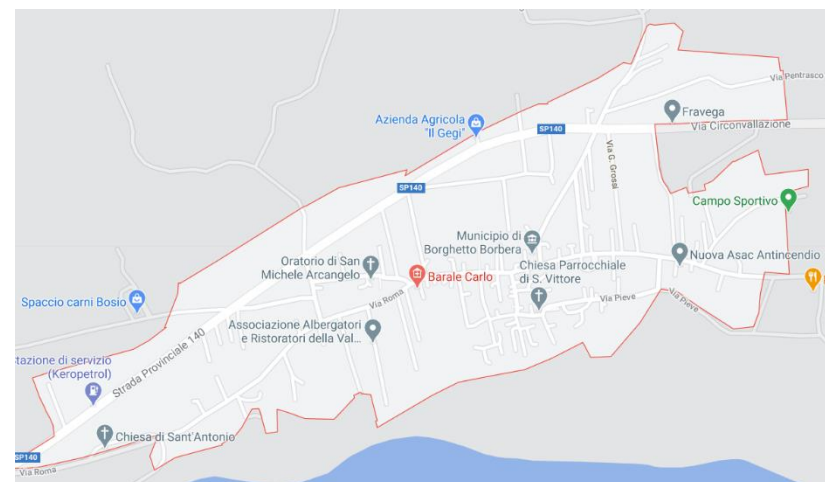
La presente sezione riporta, in fase di prima sperimentazione, alcuni dati relativi al territorio del Comune di Borghetto di Borbera al fine di presentare ed analizzare il contesto esterno e l'ambiente nel quale l'Amministrazione Comunale opera con particolare riferimento alla popolazione, al territorio ed alla sicurezza pubblica.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui la struttura è sottoposta, consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

IL NOVESE



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA



NB: fonte Wikipedia

Sebbene le prime fonti scritte che citano Borghetto di Borbera siano di epoca medioevale [documentato come Burchetus o Burghetus



(piccolo borgo) nell'anno 1204 e come Burquetus nel 1254], rinvenimenti archeologici in località San Colombano indicano chiaramente l'antropizzazione della zona in età romana. Nello specifico, si tratta di tombe coperte da embrici e contenenti monete di età imperiale, nei campi adiacenti alla pieve di Mondulio, oltre ad un'iscrizione individuata nel 1850 "in arcae opercolo".

È inizialmente identificato come il Borgo degli Aimerici (Burgum de Aymerixiis o Burgus Aymericorum), secondo la tradizione dal nome del fondatore Aimerico, visconte del vescovo di Tortona, che lo avrebbe fatto costruire nell'XI secolo con funzioni militari. In realtà la fondazione va collocata entro il XIII secolo ad opera della famiglia Aimerici, imparentata con i vescovi-conti di Tortona.

È citato per la prima volta in un documento notarile del 1319. Fu controllato dal Ducato di Milano, poi passò nel 1748 sotto il controllo dei Savoia, di cui seguì le vicende. Nel 1797 entrò a far parte della Repubblica Ligure e dal 1805 dell'Impero Francese. Dal 1815 al 1859 era un Comune della Provincia di

Novi Ligure, parte della Divisione di Genova.

Il determinante Borbera indica il torrente, il cui nome deriva dall'antico Bor "acqua corrente, fiume".

CHIESA DI SANT'ANTONIO: nata come chiesa di Sant'Antonino, divenne poi chiesa di Sant'Antonio. Si trova appena fuori del paese, in direzione Vignole Borbera. Di origine medievale, fu ricostruita e ampliata nel 1600. Ha forma semplice, con facciata a capanna sormontata da un affresco raffigurante la Madonna e Sant'Antonio da Padova che intercede per Santa Rita. Sopra una delle due aperture è visibile un'epigrafe datata 1681. L'abside è rimasta quella medievale del XII secolo.

CHIESA DI SAN MARTINO A SORLI (XII SECOLO): dell'origine medievale conserva solo il campanile e una piccola porzione della zona absidale, il resto fu decorato dal 1500 in avanti; la facciata è a capanna molto semplice, con le lesene che inquadrano un prospetto su cui si inserisce un portone in legno datato 1896 e firmato Giacomo Bagnasco. Da notare la Madonna con Bambino, opera lignea dello scultore torinese Vittorio Ferraro, del 1915.

CHIESA DI SAN LORENZO A SORLI: costruita nel 1646, conserva il crocifisso processionale del 1867, il frammento dell'affresco del Battesimo di Gesù del 1661, la fonte battesimale del XVIII secolo e un Cristo crocifisso, a sinistra dell'altare maggiore, del XV secolo.



CHIESA DI SAN VITTORE: Fondata come oratorio di San Giovanni Battista, venne poi trasformata in chiesa di San Vittore dopo che l'omonima ed antica chiesa parrocchiale (che si trovava presso l'attuale cimitero), sorta nel XII secolo come Pieve di Monduglio e poi parrocchia dal 1291, fu demolita attorno al 1779.

Dell'antico oratorio rimangono tracce della muratura esterna vicino all'abside. La chiesa attuale ha forme semplici; la facciata è divisa in lesene, sormontata da un semplice timpano e con un oculo polibato; è completata da uno snello campanile con alti cornicioni modanati che termina con una guglia "a cipolla" che ricorda le chiese liguri.

L'interno è a una sola navata, molto ampia, decorata nel 1931 da Clemente Salsa. L'altare dedicato a San Giovanni Battista, di forme settecentesche, fu restaurato negli anni '30. Nella testata di sinistra, collocata in una nicchia si trova la statua lignea dedicata a San Vittore, patrono, mentre in quella di destra si trova il gruppo scultoreo della Madonna del Rosario, forse opera di Luigi Montecucco (1805-1877), allievo di Bartolomeo Carrea (1764-1839).

La balaustra e l'altare maggiore sono in marmo intarsiato di scuola milanese della metà del XVIII secolo; della stessa epoca sono il leggio e l'inginocchiatoio.

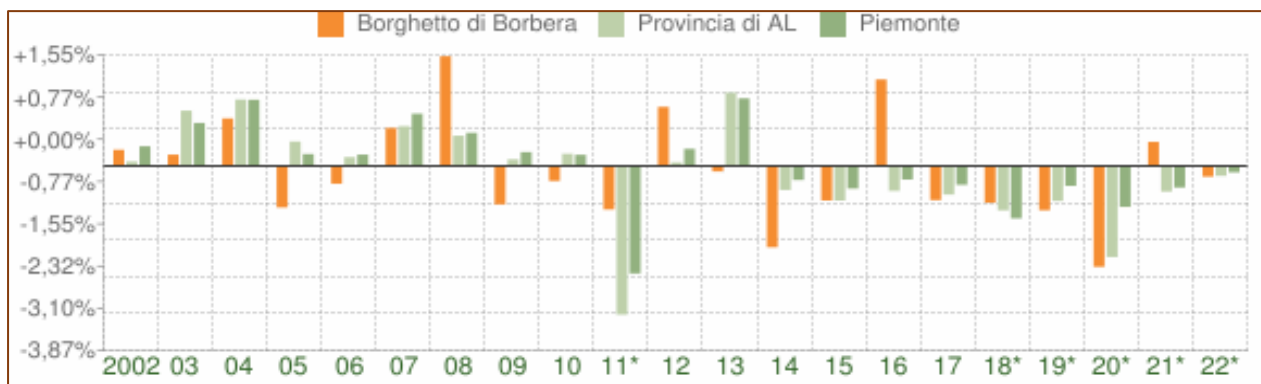
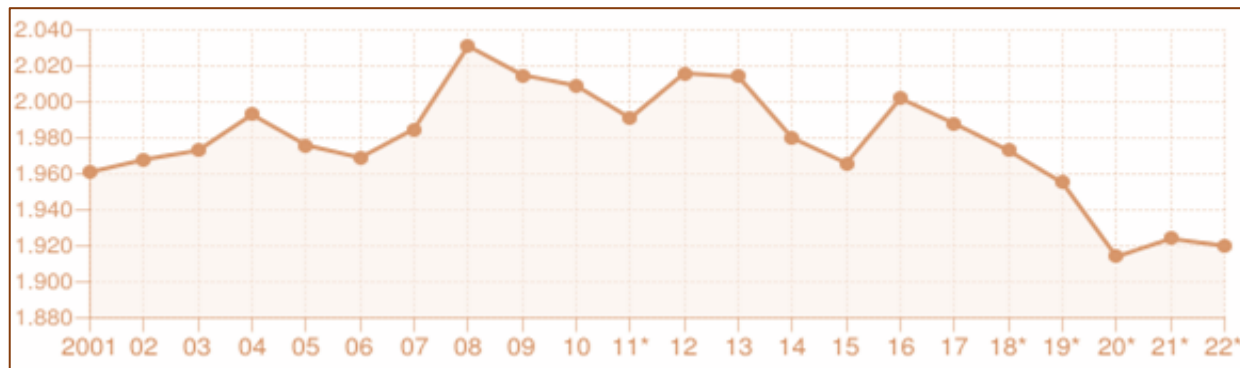
PORTA MEDIOEVALE: alla fine di Via Caminata si trova la porta medioevale, porta di accesso al castello che era situato sulla sponda destra del fiume Borbera, da tempo completamente distrutto dall'impeto delle acque del Borbera.

FRAZIONI: il territorio comunale comprende le frazioni di Castel Ratti, Cerreto di Molo, Cerreto Ratti, Fighetto, Liveto, Molo Borbera, Monteggio, Persi, Rivarossa, Sorli e Torre Ratti. Nella frazione di Torre Ratti sorge l'omonimo Castello che, sicuramente, esisteva già intorno all'anno 1000 quando arrivò Federico Barbarossa, ma è citato per la prima volta nel 1413 perché il duca di Milano, Filippo Maria Visconti, aveva richiesto dei lavori di ampliamento per controllare l'estremo confine meridionale del Ducato con la Repubblica di Genova e i Feudi Imperiali. L'attuale costruzione del castello si sviluppa su diversi periodi (prima del 1413, nel periodo 1413-1629, nel 1560 e dopo il 1629). Da ricordare che sul camino del castello campeggia il quadro del Doge della Repubblica di Genova, Costantino Balbi, dipinto da Enrico Weimer nel 1738 mentre e nel "Salone delle specchiere" sono collocate due specchiere seicentesche, una con relativa consolle, dello scultore ed architetto genovese Filippo Parodi. Oggi l'edificio si presenta come una ricca dimora residenziale fortificata con tratti architettonici tardo-rinascimentali e barocchi.



Statistiche demografiche (dati ISTAT rielaborati dal sito www.tuttitalia.it)

ANDAMENTO POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE
DI OGNI ANNO DAL 2001 AL 2022

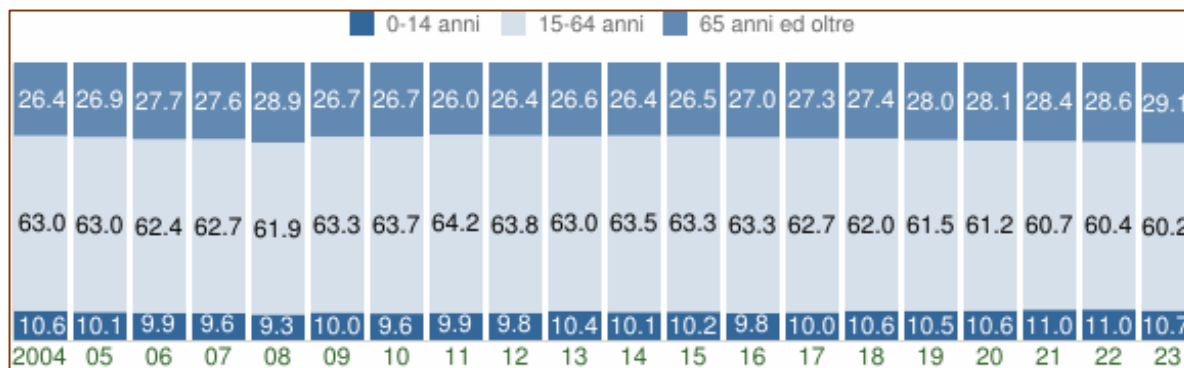


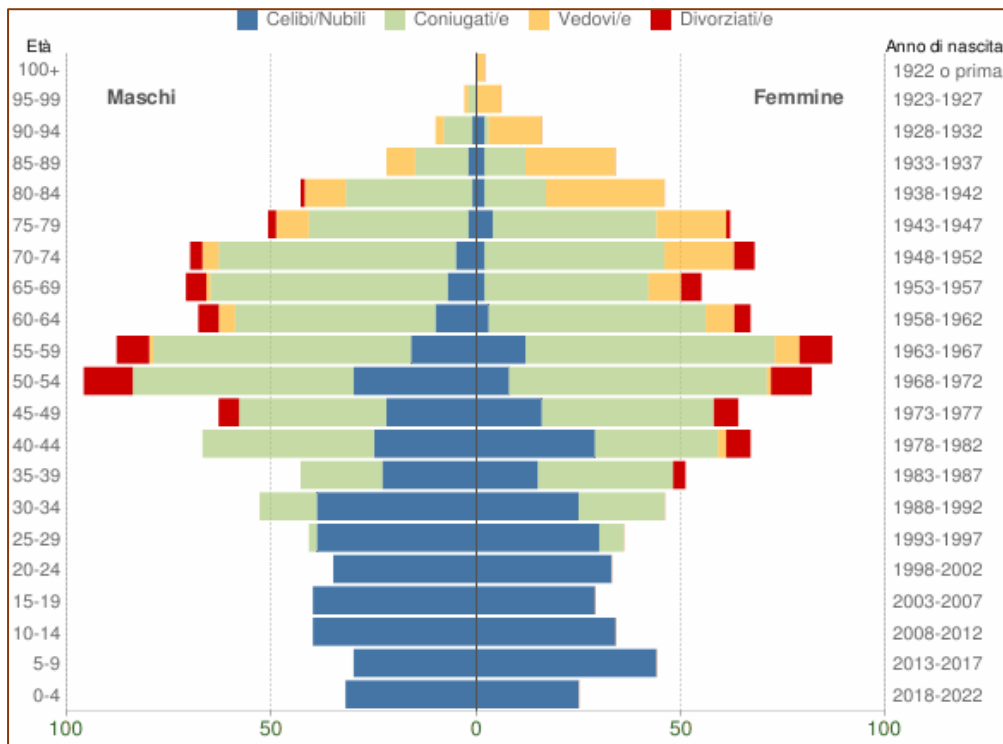
%

VARIAZIONE % DELLA POPOLAZIONE



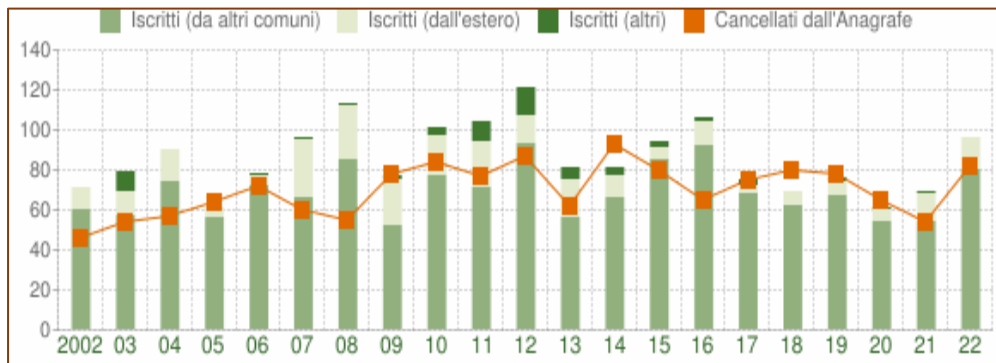
STRUTTURA PER ETÀ DELLA POPOLAZIONE
DAL 2004 AL 2023



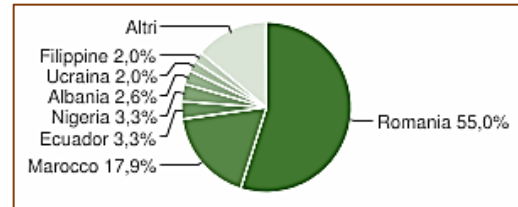


Il grafico, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Borghetto di Borbera per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

POPOLAZIONE PER ETÀ, SESSO E STATO CIVILE ANNO 2023



FLUSSO MIGRATORIO DELLA POPOLAZIONE



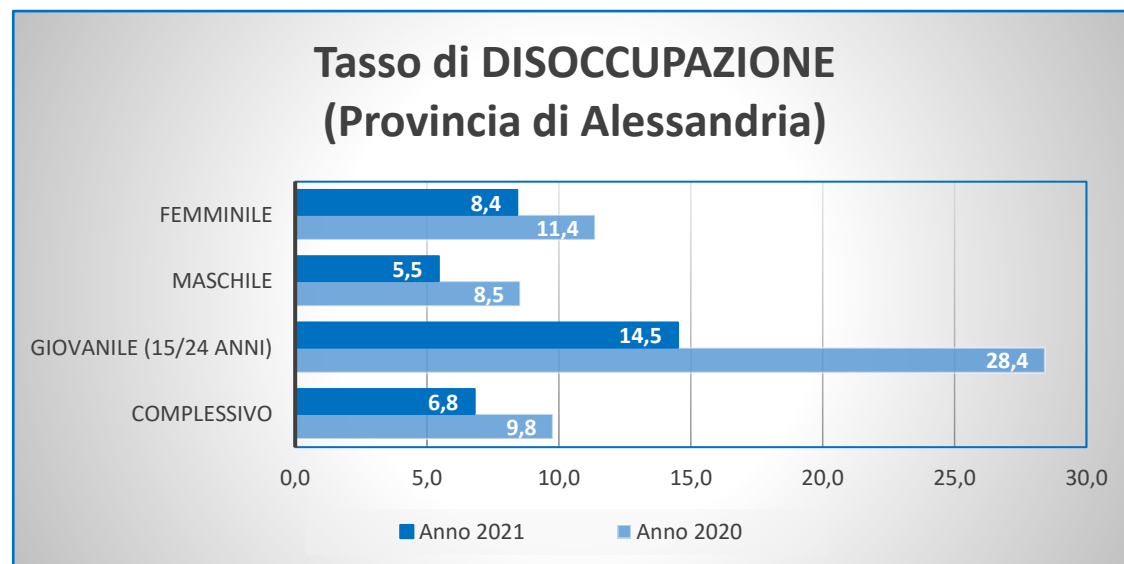
Gli stranieri residenti a Borghetto di Borbera al 1° gennaio 2023 sono 151 e rappresentano il 7,9% della popolazione residente.



Alcuni dati economici, sociali, ambientali, del settore pubblico (dati ISTAT rielaborati dall'Ente)

Nell'evidenziare che si provvederà a migliorare, nei prossimi anni, il grado di approfondimento della presente sezione, si è scelto di fare riferimento agli elementi e dati messi a disposizione dall'ISTAT (per la Provincia di Alessandria) all'interno della **"Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo"**³, a partire da quelli ritenuti di maggior interesse, e a procedere alla loro rielaborazione grafica per facilitarne la lettura e la comprensione. Nel fotografare la situazione attuale, per una migliore definizione degli obiettivi di "valore pubblico" dell'Ente nel corso di vigenza del PIAO, si è scelto di rilevare informazioni statistiche legate:

- a) alle priorità trasversali definite dal PNRR ovvero: giovani (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/giovani.html>), parità di genere (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>) e riduzione del divario di cittadinanza (<https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/il-piano/priorita-del-piano/riduzione-del-divario-di-cittadinanza.html>);
- b) ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda Onu 2030 (recepita dalla UE e dall'Italia con la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS – link: https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf) approvata dal CIPE con Delibera n. 108/2017) per assicurare la sostenibilità economica, sociale e ambientale del nostro modello di sviluppo rispetto alle cinque aree individuate: persone, pianeta, prosperità, pace, partnership⁴:



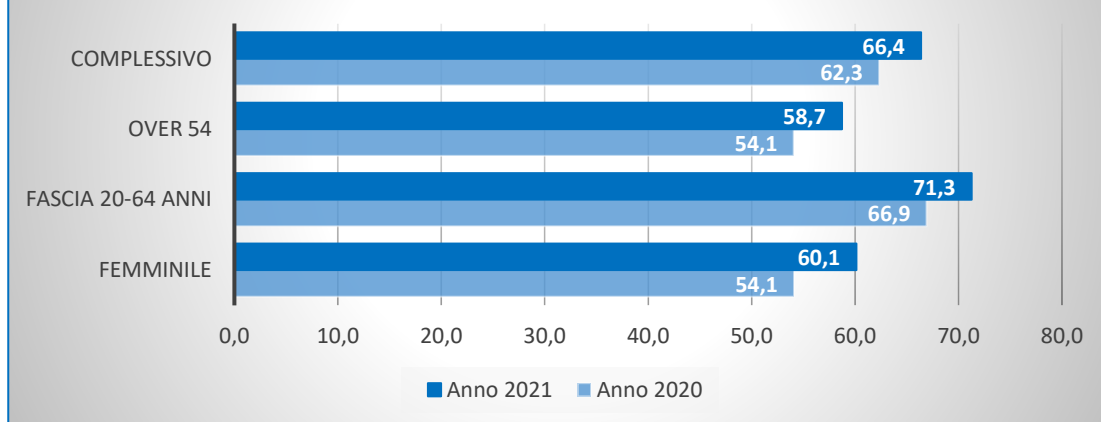
Tasso Disoccupazione	Anno 2020 (%)	Anno 2021 (%)
Femminile	11,4	8,4
Maschile	8,5	5,5
Giovanile (15/24 anni)	28,4	14,5
Complessivo	9,8	6,8

N.B.: percentuale delle persone in cerca di occupazione sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età

³ Detta banca dati contiene 327 indicatori (di cui 56 di genere) disponibili a livello regionale, per macroarea e per le aree obiettivo dei diversi cicli delle politiche di sviluppo ed è uno dei prodotti previsti dalla Convenzione stipulata tra l'Istat e l'Autorità di Gestione del PON "Governance e Capacità istituzionale 2014-2020", relativa all'attuazione del Progetto Informazione statistica territoriale e settoriale per le politiche di coesione.


⁴ L'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASviS) redige annualmente (l'ultimo pubblicato nel 2022) un rapporto dove vengono presentate sia un'analisi dello stato di avanzamento dell'Italia rispetto all'Agenda 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo sostenibile, sia proposte per l'elaborazione di strategie che possano assicurare lo sviluppo economico e sociale del Paese.

Tasso di OCCUPAZIONE (Provincia di Alessandria)




Tasso Occupazione	Anno 2020 (%)	Anno 2021 (%)
Femminile	54,10	60,10
Fascia 20-64 anni	66,9	71,3
Over 54	54,1	58,7
Complessivo	62,3	66,4



REDDITI

		ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
	Reddito disponibile lordo delle famiglie consumatrici ⁵ (Dato su base regionale – euro)	€ 21.159,00	€ 21.371,00	€ 20.899,00


ESCLUSIONE SOCIALE

		ANNO 2018	ANNO 2019
	Persone a rischio di povertà o esclusione sociale (Dato su base regionale - Numero)	743.289	778.987
	di cui:		
	• femmine	378.342	404.990
	• minori	130.510	118.397

⁵ Fonte: ISTAT, Conti nazionali, Indicatore SDG 10.1.1 e di Benessere Equo e Sostenibile (Bes)

		ANNO 2020	ANNO 2021
	Indice di povertà regionale PERSONE (Persone che vivono al di sotto della soglia di povertà - Percentuale)	8,90%	10.20%
	Persone che vivono in situazioni di sovraffollamento abitativo, in abitazioni prive di alcuni servizi e con problemi strutturali in percentuale sulla popolazione residente (Dato su base regionale)	8,70%	9,80%
	Indice di povertà regionale FAMIGLIE (Famiglie che vivono al di sotto della soglia di povertà - Percentuale)	6,10%	7,50%

SERVIZI PER L'INFANZIA


		ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
	Percentuale di Comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia (asilo nido, micronidi o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei Comuni della Provincia di Alessandria (Dato su base provinciale)	23,40%	24,60%	---
	Bambini tra zero e fino al compimento dei 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asilo nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale della popolazione in età 0-3 anni (Dato su base provinciale)	12,40%	13,40%	12,90%

IMPRESE


		ANNO 2021	ANNO 2022
	Tasso di iscrizione lordo nel registro delle imprese - Imprese iscritte sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente (Dato su base provinciale - Percentuale)	5,60%	5,30%
	Tasso di iscrizione netto nel registro delle imprese - Imprese iscritte meno imprese cessate sul totale delle imprese registrate nell'anno precedente (percentuale) (Dato su base provinciale)	0,8%	-2.2%

OCCUPAZIONE SETTORI CULTURALI E CREATIVI

		ANNO 2019	ANNO 2020
	Dipendenti di genere femminile delle unità locali delle imprese nei settori culturali e creativi sul totale dei dipendenti dello stesso settore (%) (Dato su base provinciale - Percentuale)	48,80%	49,10%

	Dipendenti in età giovanile (15-29 anni) delle unità locali delle imprese nei settori culturali e creativi sul totale dei dipendenti degli stessi settori (%) (percentuale) (Dato su base provinciale)	13,50%	6,00%
	Valore aggiunto delle imprese nei settori culturali e creativi sul totale delle imprese (%) (percentuale) (Dato su base provinciale)	6,90%	6,00%

INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLA P.A.

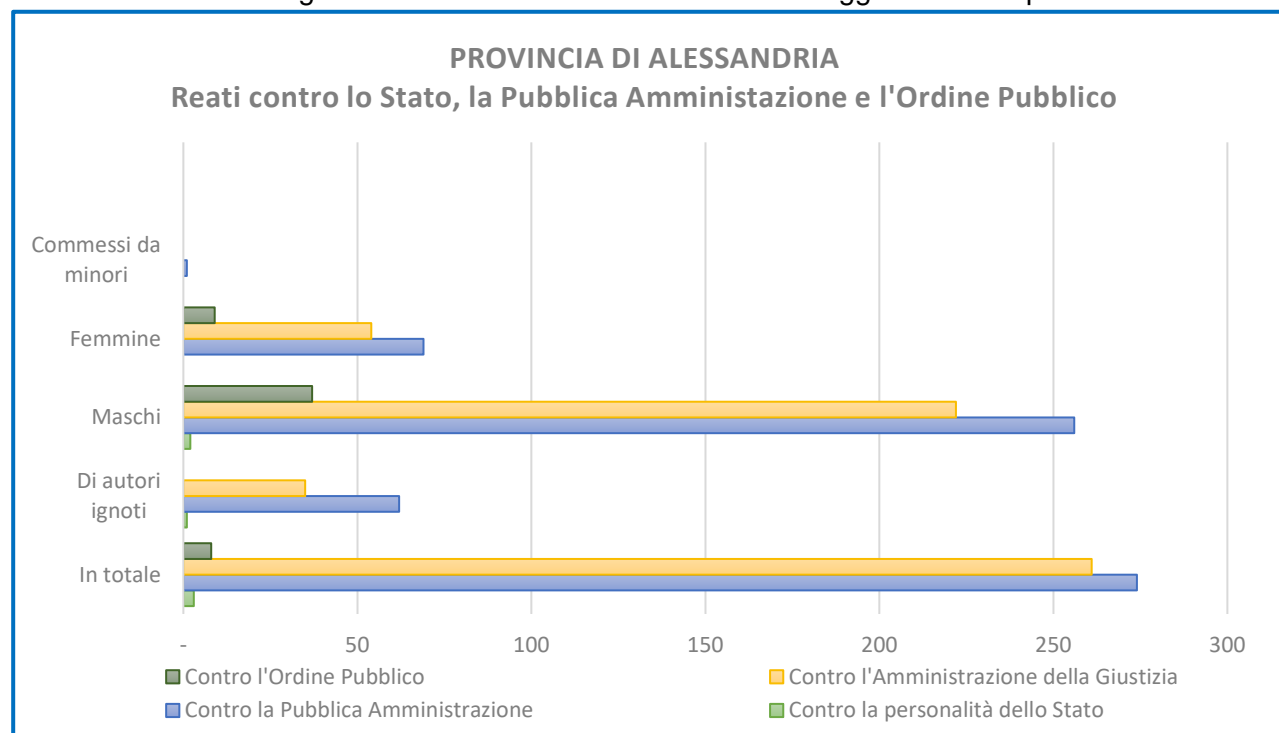
		PIEMONTE	ITALIA
	Comuni con servizi pienamente interattivi sul totale dei Comuni (Percentuale – Anno 2018)	41,10%	48,30%
	Bandi di gara sopra soglia con presentazione elettronica dell'offerta sul totale di bandi di gara sopra soglia (Percentuale – Anno 2017)	31,60%	65,60%
	Durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari (giorni – Anno 2021)	213	426

Analisi del contesto esterno ai fini della rilevazione del rischio corruttivo

Per quanto attiene la sicurezza si è stabilito di fare riferimento agli elementi e dati contenuti nella “[Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata](#)”, presentata dal Ministero dell'Interno e pubblicato sul sito del Senato della Repubblica, che, pur generici, permettono di fornire una prima visione d'insieme.

“PROVINCIA DI ALESSANDRIA. Le attività investigative più recenti hanno confermato l'esistenza nella Provincia di Alessandria di espressioni di fenomenologie criminali di stampo mafioso riconducibili all'area geo-criminale calabrese che non hanno manifestato, almeno in forma continuativa e costante, le tipiche manifestazioni delittuose che ne contraddistinguono l'operare ma hanno adottato moduli operativi in grado di plasmarsi alla realtà territoriale. In tale contesto è stata rilevata la presenza di soggetti legati alle organizzazioni operanti nell'area di provenienza, impegnati in attività di supporto logistico per l'organizzazione madre di riferimento, perlopiù dediti ad attività imprenditoriali per l'esecuzione di lavori e commesse pubbliche (specie in forma di sub-appalto), nonché per lo svolgimento di servizi di autotrasporto legati al movimento terra. L'infiltrazione nel tessuto economico, favorita dalla diffusa situazione di crisi, estende il suo interesse anche al settore immobiliare, sia residenziale che commerciale e industriale, nonché ad ambiti particolarmente appetibili come quello, ad esempio, del polo dell'industria orafa e del gioiello di Valenza. Al riguardo, risultanze investigative nel settore dei “compro oro”, pur in assenza allo stato di diretti elementi di collegamento con il mondo della criminalità organizzata, hanno evidenziato forme strutturate di illegalità nel settore. Gli ambiti territoriali maggiormente esposti a rischio restano, oltre al capoluogo e all'area di Tortona (ove è

stata registrata la presenza, tra gli altri, di esponenti della famiglia “Gagliano”, nonché di loro parenti e/o sodali), le zone di Serravalle Scrivia, ove si trovano importanti insediamenti commerciali, di Rivalta Scrivia (area logistica funzionale all'interporto), di Novi Ligure e Bosco Marengo contraddistinte da una espansione economico-imprenditoriale, aree interessate, tra l'altro, dagli esiti dell'operazione “Maglio 3” del giugno 2011 che aveva consentito di ricostruire e documentare le dinamiche associative di alcune 'ndrine con base a Novi Ligure (AL). Tali gruppi criminali, insieme a quelli attivi ad Asti, Alba (CN) e Sommariva del Bosco (CN), costituivano il c.d. “locale” del Basso Piemonte”, sul quale era accertata l'influenza esercitata dalla “camera di controllo” della Liguria. Proprio nei confronti del capo di quel “locale”, nel luglio 2013 è stato eseguito un decreto di confisca beni, il cui valore ammonta a circa 1.000.000,00 di euro, disposto dal Tribunale di Alessandria. (- omissis -) In merito alla criminalità di matrice



etnica, soggetti di nazionalità albanese sono risultati dediti prevalentemente alla commissione di reati concernenti gli stupefacenti e contro il patrimonio”.

A titolo esemplificativo si riporta, di seguito, la rappresentazione grafica (i dati sono stati ricavati dall'ISTAT) dei principali reati, nell'ambito provinciale, contro lo Stato, le altre realtà sociali e l'ordine pubblico da cui si evince, che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati, nel complesso, 274 (62 commessi da autori ignoti, 256 da soggetti di sesso maschile (uno minorenni) e 62 da soggetti di sesso femminile) di cui:

- n. 174 – Violenza – resistenza, ecc.;
- n. 15 – Peculato, malversazione, ecc.;
- n. 85 – Omissione d'atti d'ufficio, ecc.

1.3 – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

SEGRETARIO COMUNALE	Pier Giorgio Cabella
Responsabile Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	
SETTORE TECNICO, URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI	geom. Piero Camera
SETTORE AMMINISTRATIVO, SEGRETERIA, SCOLASTICO, COMMERCIO E INFORMATICA	dott.ssa Monica Punzoni
SETTORE CONTABILITA' E TRIBUTI	dott. Gelsomino Guarnieri
SETTORE RISORSE UMANE	dott. Enrico Bussalino
Ufficio Demografici	Borghi Elisabetta
Ufficio Ragioneria	Marco Caielli
Ufficio Tecnico Manutentivo	<ul style="list-style-type: none">• Bisio Paolo• Pagano Danilo Giovanni• Ponassi Roberto
POLIZIA MUNICIPALE (presso Unione Montana Valli Borbera e Spinti)	---



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 2.1 Valore Pubblico



2.1.1 - OBIETTIVI GENERALI, SPECIFICI E DI VALORE PUBBLICO

Come già accennato nell' *Introduzione (Gli obiettivi del PIAO e la sua costruzione)*, il concetto di *Valore Pubblico* può avere molte sfaccettature, ma, sostanzialmente, viene a rappresentare il livello di benessere economico-sociale-ambientale della collettività di riferimento, destinataria di una particolare politica o di una certa tipologia di servizio. Ne deriva, quindi, che risulta importante non solo “produrre servizi”, ma, soprattutto, misurare e valutare le politiche che si pongono in essere e le modalità con le quali si cerca di operare per soddisfare le esigenze di cittadini ed utenti. Non basta infatti dire che si sono abbassati i costi dei servizi, che si sono conseguiti ottimi indicatori di risultato, se poi non vengono soddisfatti i bisogni locali e non si conseguono gli obiettivi alla base delle politiche formulate.

La creazione di valore pubblico presuppone la miglior organizzazione possibile delle risorse disponibili – finanziarie, patrimoniali, ma anche di dotazione organica, ecc. – al fine di andare a migliorare le condizioni di partenza dei cittadini, degli utenti e pure dei dipendenti del Comune. A ben guardare, non

si tratta di una novità assoluta. Se si rilegge il testo dell'art. 8 del D.Lgs. n. 150 del 2009 (il c.d. “decreto Brunetta”), dedicato alla performance organizzativa, ci si accorge che molti degli elementi che costituiscono il valore pubblico rappresentano già le componenti di questa tipologia di performance. Questo dovrà indurre, pertanto, amministratori, dirigenti e funzionari a non spaventarsi di fronte agli adempimenti del PIAO, ma piuttosto, con lo spirito di progressione e gradualità (*work in progress*) “ammesso” (anzi, auspicato) dal Consiglio di Stato (cfr. *Introduzione – La normativa*), a cercare di comprenderne lo spirito “integrando” (sempre meglio) gli adempimenti stessi, così da perseguire le finalità stabilite dalla legge e contribuire ad incrementare, partendo dalle linee programmatiche di mandato, quel valore pubblico che rappresenta il nuovo indicatore di sintesi sul quale si sarà misurati.

Gli impatti “esprimono l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico” (LG 1/2017, p. 24).

DIMENSIONE	TIPOLOGIA	UTILITA' INFORMATIVA	IMPATTI SPECIFICI Esempi
IMPATTO ovvero l'EFFETTO della maggiore efficienza e della migliore efficacia sul benessere di utenti e stakeholder	IMPATTO ECONOMICO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere ECONOMICO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• € o % reddito cittadini, indotto imprese, ecc.
	IMPATTO SOCIALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SOCIALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• N. o % occupati; indigenti; incidenti; reati; ecc.
	IMPATTO AMBIENTALE	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere AMBIENTALE del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• mc o % raccolta differenziata; tonnellate o % emissioni; % consumi da fonti rinnovabili; ecc.
	IMPATTO SANITARIO	Serve per <i>quantificare</i> il miglioramento del benessere SANITARIO del contesto esterno all'ente (utenti, stakeholder), atteso o raggiunto rispetto alla baseline (o condizioni di partenza)	• pazienti guariti; ecc.

Informando necessariamente l'azione di questo piccolo Comune alla logica dello “work in progress”, in questo PIAO il valore pubblico perseguito è rappresentato rinviano al Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUP) 2024/2025, ma, soprattutto, alle Linee programmatiche di mandato approvate, con la deliberazione consiliare n. 625 del 10.06.2019 (Allegato 1 alla presente Sezione).

Inoltre, considerandola strumentale alla generazione di “valore pubblico”, preme a quest'Amministrazione diffondere sempre meglio, al suo interno, la cultura della programmazione, intesa (*ex lege*) come metodo ordinario per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti, attraverso un sistema integrato (che deve coinvolgere anche il controllo e la rendicontazione), valido non solo sul piano teorico, ma anche su quello pratico.

È obiettivo dell'Amministrazione comunale coordinare sempre meglio, in altre parole, la programmazione finanziaria con quella settoriale (programmazione dei lavori e degli acquisiti di beni e servizi, piano del fabbisogno del personale, programma di valorizzazione del patrimonio) e con il

ciclo della gestione della performance (come prescrive, mirando all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza dell'azione amministrativa, l'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009).



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 2.2 Performance



2.2.1 – PREMESSA (E SISTEMA DI VALUTAZIONE)

La presente sottosezione di Programmazione è stata elaborata secondo le previsioni normative già citate, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 in aderenza al vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance: essa sostituisce il Piano della Performance, mantenendone la centralità all'interno del ciclo di gestione della Performance.

Dal momento che la performance rappresenta lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia dello stesso nell'azione svolta, anche verso l'esterno, il contenuto che segue è il risultato del processo di definizione degli obiettivi assegnati al personale incaricato di Posizione Organizzativa per le annualità 2024-2026, a partire dalle linee di mandato e sviluppando gli indirizzi strategici (Sezione Strategica) ed i programmi operativi (Sezione Operativa) del DUP 2024-2026, approvato unitamente al bilancio di previsione 2024-2026.

Si è cercato di coniugare, in maniera intelligente, obiettivi generali e specifici, obiettivi delle posizioni organizzative con quelli delle unità organizzative, al fine di assicurare i risultati in capo all'Amministrazione (performance organizzativa) e ai diversi soggetti che prestano servizio all'interno della stessa (performance individuale).

Nell'attesa del nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance (*infra*: Obiettivo n. 1/2024), si conferma quello vigente, riportato, di seguito, in stralcio:

[...]

LA PROGRAMMAZIONE

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "Linee programmatiche di mandato", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del mandato.

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs. 118/2011, vi è l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce il Piano delle risorse e degli Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi ai responsabili di servizio.

OBIETTIVI STRATEGICI

L'amministrazione comunale di Borghetto di Borbera, così come indicato nel programma degli indirizzi di governo, vuole porre in essere un'attività amministrativa efficace, efficiente e trasparente, alla luce dei principi di buona amministrazione e tenuto conto di quanto la generale crisi economica ha

fatto emergere anche rispetto ai problemi del territorio e delle sempre più scarse risorse di cui dispongono i Comuni e dei conseguenti vincoli di spesa. L'Amministrazione si prefigge una sana gestione del bilancio per poter continuare a garantire servizi efficienti ai cittadini nei settori educativo e sociale, nello sviluppo del territorio e nella tutela dell'ambiente. Per gli obiettivi strategici il riferimento principale è al programma di mandato predisposto dalla giunta comunale ed approvato dal consiglio comunale. Gli obiettivi strategici sono declinati nel DUP – sezione strategica.

OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi tengono conto della programmazione operativa del Documento Unico di Programmazione – Sezione Operativa. La SeO, contiene infatti la programmazione operativa dell'Ente avendo a riferimento l'arco temporale sia annuale sia triennale in base alle previsioni e agli obiettivi fissati nella Sezione Strategica.

La Sezione operativa, con riferimento ai contenuti finanziari, espone i dati per competenza con riferimento all'intero triennio e per cassa con riferimento al primo anno di esercizio.

Gli obiettivi programmati nel DUP vengono dettagliatamente descritti nell'allegato piano annuale degli obiettivi.

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI

Il Piano degli Obiettivi è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti.

Gli obiettivi devono essere coerenti con le previsioni di bilancio e devono essere chiari, misurabili ed in grado di produrre un miglioramento dei servizi. Il Comune di Borghetto di Borbera, con una popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, non è tenuto all'approvazione del PEG ma procedere a deliberare il piano delle risorse e degli obiettivi al fine di poter utilizzare uno strumento gestionale che declini gli indirizzi contenuti nel bilancio di previsione.

Nei due mesi precedenti il termine di approvazione del bilancio di previsione, l'Organo politico definisce le priorità ed i criteri per l'allocazione delle risorse finanziarie, da effettuarsi in sede di formazione del bilancio di previsione, che vengono anticipate e condivise con i responsabili titolari di Posizione Organizzativa, al fine di recepirne contributi e suggerimenti, volti a garantire:

- l'armonia tra gli obiettivi previsti dal Programma di Mandato e quelli legati all'attività istituzionale del Comune;
- la coerenza tra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria.

Il piano degli obiettivi è adottato unitamente al piano esecutivo di gestione entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Al fine di garantire l'assoluta coerenza tra il ciclo di programmazione strategica ed il ciclo di programmazione finanziaria, si provvede alla predisposizione contestuale delle schede PRO relative a ciascuna Posizione Organizzativa, contenenti gli obiettivi annuali e gli indicatori di risultato.

La Giunta Comunale approva unitamente il Piano degli Obiettivi ed il Piano esecutivo di Gestione.

In caso di proroga dei termini di approvazione del bilancio di previsione finanziario per l'anno di riferimento, viene adottato in via provvisoria il piano degli obiettivi, unitamente al piano esecutivo di gestione.

Il periodo gennaio – aprile è dedicato alla rilevazione dei risultati raggiunti nell'anno precedente, in relazione agli indicatori di risultato.

A seguito del consolidamento dei risultati di provvederà al referto annuale di gestione ed alla relazione sulla performance.

Nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità.

PARTE II - LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Piano della Performance prevede due livelli di struttura: quella organizzativa e quella individuale. L'art. 8 del D.lgs. n. 150/2009 individua gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- b) la rilevazione, ove possibile, del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- g) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;*
- h) il rispetto del principio della trasparenza nell'azione amministrativa.*

A tal proposito si è ritenuto corretto predeterminare gli elementi più significativi della gestione dell'Ente ricavabili dai risultati del sistema di bilancio – annuale, triennale e dal rendiconto – che consentono di valutare a consuntivo e in modo oggettivo i risultati dell'intera gestione dell'Ente.

Tali indicatori sono propri del controllo di gestione e, specificamente:

- a) valore negativo del risultato contabile di gestione: cosiddetto "Disavanzo di Amministrazione";*
- b) volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza;*
- c) ammontare dei residui provenienti dalla gestione dei residui attivi;*
- d) volume dei residui passivi complessivi;*
- e) esistenza di procedimenti di esecuzione forzata;*
- f) volume complessivo delle spese di personale;*
- g) consistenza dei debiti fuori bilancio riconosciuti nel corso dell'esercizio;*
- h) eventuale esistenza al 31/12 di anticipazione di tesoreria non rimborsate;*
- i) ripiano degli squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia.*

AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

In ragione di quanto sopra esposto con riguardo alla performance organizzativa, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa potrà essere collegata:

- a) ai risultati dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- c) al risultato gestionale complessivo di ente*

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenente alla carriera impiegatizia sarà, invece, collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione, quindi, si articolerà secondo le seguenti principali macro attività:

Processo	Termine
Assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso il Piano degli Obiettivi/ Piano Operativo di Gestione	A seguito dell'approvazione del Bilancio
Predisposizione da parte del personale in P.O. delle schede di sintesi degli obiettivi di performance organizzativa con individuazione degli indicatori	Entro 7 giorni dall'assegnazione degli obiettivi
Monitoraggio nel corso dell'anno dell'attività svolta e dei risultati raggiunti	Settembre - Ottobre
Trasmissione da parte dei Responsabili di Settore della relazione finale sullo stato di attuazione dei programmi La relazione finale costituisce allegato al Bilancio di previsione nuovo e allegato al Conto di Bilancio dell'anno precedente	Entro il 15 gennaio
Valutazione finale della performance individuale;	Febbraio
Valutazione finale della performance organizzativa	Febbraio

LE COMPETENZE ALLA VALUTAZIONE

Sotto il profilo delle competenze, il Sistema di Misurazione e di Valutazione comporta che:

1. Il Sindaco valuti autonomamente il Segretario Generale;
2. Il Nucleo di Valutazione accerti il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore ed eventualmente individuali
3. Il personale incaricato di P.O. sia soggetto a valutazione del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione;
4. Il personale incaricato di P.O., valuti il personale appartenente al Settore di competenza.

Il sistema risulta, pertanto, costituito dall'insieme delle procedure per la determinazione della Performance Individuale e Organizzativa distinta tra personale incaricato di posizione organizzativa ed il personale appartenente alle carriere impiegatizie.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa si identifica essenzialmente con il Piano degli Obiettivi.

Al fine di consentire l'espressione del relativo giudizio, sarà predisposta da parte di ciascun responsabile di Settore, al termine dell'esercizio annuale, una relazione sul conseguimento degli obiettivi.

Quest'ultima sarà validata dal Nucleo di Valutazione, il quale procederà altresì, a predisporre, secondo il processo individuato, i documenti di valutazione organizzativa relativi al personale incaricato di Posizione Organizzativa. Tali documenti saranno trasmessi al Sindaco per la valutazione definitiva.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa di Settore costituiranno elemento di valutazione del personale dipendente appartenente alle carriere impiegatizie.

[...]

SETTORE AMMINISTRATIVO, SEGRETERIA, SCOLASTICO, COMMERCIO E INFORMATICA
RESPONSABILE DOTTORESSA MONICA PUNZONI

Obiettivo n. 01-2024	
Responsabile Obiettivo	Monica Punzoni
Obiettivo Gestionale	Aggiornamento della sezione amministrazione trasparente del sito: individuazione delle parti carenti della sezione Amministrazione Trasparente e superamento delle criticità.
Motivazione	L'obiettivo intende, in continuità con l'attività svolta nel 2023 implementare adeguatamente l'area Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, monitorandone sistematicamente i contenuti, rispettando il corretto bilanciamento tra protezione dati e trasparenza, anche attraverso azioni di supporto metodologico e informatico per il personale a vario titolo coinvolto nel caricamento dei dati.
Indicatore di performance	Completo aggiornamento dei dati, entro il 31 dicembre 2024

Obiettivo n. 02-2024	
Responsabile Obiettivo	Monica Punzoni
Obiettivo Gestionale	Regolamento per la concessione di contributi, patrocini e vantaggi economici ad enti ed associazioni
Motivazione	L'aggiornamento del Regolamento per la concessione di contributi, patrocini e vantaggi economici ad enti ed associazioni è un'esigenza veicolata dalla vetustà del regolamento in essere, approvato nel 1990
Indicatore di performance	Completamento dell'iter entro il 2024, con presentazione al Consiglio Comunale di tutta documentazione pronta per l'approvazione

Obiettivo n. 03-2024	
Responsabile Obiettivo	Monica Punzoni
Obiettivo Gestionale	Supporto al Segretario negli esatti adempimenti dei controlli interni, conformemente al regolamento sui controlli interni vigente
Motivazione	Malgrado le ridottissime dimensioni del Comune, l'organizzazione di un efficace (e proporzionato) sistema di controllo interno è comunque un'esigenza: il controllo interno trova il suo fondamento costituzionale nell'art. 97, da cui discendono i concetti, ben distinti, di efficacia, efficienza ed economicità (la legittimità non è un valore in sé, ma un elemento che concorre a perseguire il buon andamento dell'azione amministrativa, e, dunque, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità).
Indicatore di performance	Completo aggiornamento dei dati, entro il 31 dicembre 2024

--	--

Obiettivo n. 04-2024	
Responsabile Obiettivo	Elisabetta Borghi
Obiettivo	Censimento Istat convivenze anagrafiche e popolazioni speciali.
Indicatore di performance	Effettuazione corso di aggiornamento e dell'attività richiesta.

Obiettivo n. 05-2024	
Responsabile Obiettivo	Elisabetta Borghi
Obiettivo	Attività relative all'integrazione nell'A.N.P.R. dello Stato Civile.
Indicatore di performance	Effettuazione corso di aggiornamento e dell'attività richiesta.

Obiettivo n. 06-2024	
Responsabile Obiettivo	Elisabetta Borghi
Obiettivo	Nuovo Assegno di inclusione – verifiche e controlli anagrafici
Indicatore di performance	Effettuazione corso di aggiornamento e dell'attività richiesta.

SETTORE CONTABILITÀ E TRIBUTI
RESPONSABILE DOTTOR GELSOMINO GUARNIERI

Obiettivo n. 07-2024	
Responsabile Obiettivo	Gelsomino Guarnieri
Obiettivo Gestionale	Allineamento tra debiti scaduti che risultano al MEF (Piattaforma dei Crediti Commerciali) rispetto a quelli risultanti in contabilità. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.
Motivazione	La Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) serve a certificare e tracciare le operazioni sui crediti di somme dovute dalla PA per appalti, forniture, somministrazioni e prestazioni professionali. A decorrere dal 2020, il dato ufficiale in ordine alla tempestività dei tempi di pagamento è elaborato dalla RGS e reso disponibile sulla PCC. Va da sé, l'importanza di una corretta "gestione" della PCC e di un costante rispetto dei tempi di pagamento.
Indicatore di performance	Costante allineamento dei debiti e costante rispetto dei tempi di pagamento.

Obiettivo n. 8-2024	
Responsabile Obiettivo	Gelsomino Guarnieri
Obiettivo Gestionale	Garantire la tempestiva attuazione del ciclo della programmazione, alla luce dei cambiamenti contenuti nel All. 4/1 principi contabili della programmazione
Motivazione	L'integrazione del principio sulla programmazione, che ha il suo snodo nel "bilancio tecnico", introdotto dal DM 25 luglio 2023, ha una valenza positiva per l'ordinata ed efficace gestione finanziaria degli enti: i responsabili finanziari fruiranno di maggiori strumenti per assicurare l'effettivo pareggio delle previsioni triennali e l'approvazione tempestiva dei documenti di bilancio.
Indicatore di performance	Rispetto delle scadenze di attuazione del ciclo della programmazione.

Obiettivo n. 09-2024	
Responsabile Obiettivo	Gelsomino Guarnieri
Obiettivo Gestionale	Espletamento della gara per l'affidamento del servizio di tesoreria
Motivazione	l'obiettivo si propone di raggiungere, nell'anno 2024, alla individuazione, di un istituto bancario a cui affidare il servizio di tesoreria poiché il servizio in essere è scaduto il 31.12.2023
Indicatore di performance	Affidamento del servizio di tesoreria

Obiettivo n. 10-2024	
Responsabile Obiettivo	Marco Desiderio Caielli
Obiettivo	Pubblicazione sul sito istituzionale sezione Amministrazione Trasparente di tutti gli atti/documenti di competenza del settore entro 15 giorni da quando sono generati
Indicatore di performance	Rispetto della tempistica

Obiettivo n. 11-2024	
Responsabile Obiettivo	Marco Desiderio Caielli
Obiettivo	Rispetto dei tempi di pagamento che il ministero dell'economia e finanza con la circolare n. 17/2022 ha definito le modalità operative per il rispetto della normativa in ottemperanza alla legge 145/2018. Il rispetto dei tempi di pagamento prevede che gli enti locali debbano pagare entro 30 giorni tutte le fatture pervenute.
Indicatore di performance	Pagamento delle fatture entro 30 giorni

Obiettivo n. 12-2024	
Responsabile Obiettivo	Marco Desiderio Caielli
Obiettivo	Cura degli adempimenti fiscali e tributari dell'Ente (liquidazioni, dichiarazioni e versamenti periodici IVA, IRAP/MOD 770 – anagrafe tributaria dell'ufficio tecnico e tributi).
Indicatore di performance	Tenuta della contabilità e predisposizione degli atti connessi

Obiettivo n. 13-2024	
Responsabile Obiettivo	Maria Rita Davio
Obiettivo	Recupero evasione TARI per gli anni 2020-2023, sia per omessa dichiarazione che per omesso pagamento.
Indicatore di performance	Numero di comunicazioni inviate ed entità dell'imposta incassata.

Obiettivo n. 14-2024	
Responsabile Obiettivo	Maria Rita Davio
Obiettivo	Accertamenti tributari IMU relativi all'anno 2019.
Indicatore di performance	Numero di accertamenti effettuati ed entità del recupero dell'imposta evasa.

SETTORE TECNICO, URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI
RESPONSABILE GEOMETRA PIERO CAMERA

Obiettivo n. 15-2024	
Responsabile Obiettivo	Piero Camera
Obiettivo Gestionale	Attuazione PNRR
Motivazione	<p>Il comune di Borghetto di Borbera è risultato assegnatario di risorse PNRR relativamente alle seguenti Missioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progetto di "COSTRUZIONE DI PALESTRA SCOLASTICA A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE" (Tematica PNRR M4C1 – I1.3 - Importo € 656.000,00 - CUP: G91B22001280006); • Progetto di "MESSA IN SICUREZZA STRADE COMUNALI IN FRAZIONE CASTEL RATTI" (Tematica PNRR M2C4 – I2.2 - Importo € 190.000, 00 - CUP: G97H19002360002) Intervento migrato in tematica PNRR) – Legge n. 145/2018; • Progetto di "EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLA PALESTRA COMUNALE" (Finanziamento RRF-Recovery Fund - Importo € 50.000, 00 - CUP: G93I22000300001 - Intervento migrato in tematica PNRR - Tematica PNRR M2C4 – I2.2 – Legge n.160/2019 – annualità 2022); • Progetto di "CONSOLIDAMENTO DEGLI ABITATI A MARGINE DEI TORRENTI BORBERA E CRAVAGLIA" (Finanziamento – Next Generation Piemonte – Legge 145/2018 PNRR - Importo € 400.000, 00 - CUP: G97H21029230002 - Intervento migrato in tematica PNRR - Tematica PNRR M2C4 – I2.2);

	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto di “EFFICIENTAMENTO DELL’ILLUMINAZIONE NEGLI EDIFICI PUBBLICI” (Finanziamento – RRF-Recovery Fund - Importo € 50.000, 00 - CUP: G94H22001180006 - Intervento migrato in tematica PNRR - Tematica PNRR M2C4 – I2.2) – Legge n.160/2019 – annualità 2023); • Progetto di “REALIZZAZIONE LOCALI DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A MENSA SCOLASTICA A SERVIZIO DELL’EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE” (Tematica PNRR M4C1 – 1.2 - Importo € 533.320,00 - CUP: G95E22000400006). • Progetto di “Efficientamento energetico cimiteri comunali” (Finanziamento – RRF-Recovery Fund - Importo € 50.000, 00 - CUP G94H22001190006 -Tematica PNRR M2C4 2.2 - I2.2 – Legge n.160/2019 – annualità 2024); <p>Il Comune tramite gli interventi sopra elencati, compartecipa agli obiettivi individuati all'interno di ciascuna missione e, più in generale all'obiettivo di sviluppo economico su cui è incentrato il PNRR.</p>
Indicatore di performance	Predisposizione di database e il suo aggiornamento al fine del costante monitoraggio della spesa nel rispetto della tempistica assegnata per ognuno degli interventi sopra descritti: trasmissione, alla Giunta Comunale, reportistica periodica (dati al 30/06, al 30/09 e al 30/11) entro il 15 del mese successivo.
Obiettivo n. 16-2024	
Responsabile Obiettivo	Piero Camera
Obiettivo Gestionale	Sistemazione archivi delle pratiche edilizie degli ultimi 10 anni
Motivazione	L'obiettivo generale è migliorare la fruibilità dell'archivio in modo da essere immediatamente disponibile con conseguente snellimento delle istruttorie.
Indicatore di performance	Numero pratiche ordinate

Obiettivo n. 17-2024	
Responsabile Obiettivo	Piero Camera
Obiettivo Gestionale	L'obiettivo principale è la realizzazione del programma triennale delle opere pubbliche e delle attività connesse alla sua realizzazione. Gli indicatori principali sono: procedere all'impegno di spesa di tutte le risorse finanziarie stanziare per gli anni 2024 – 2026; rispetto dei tempi previsti in particolare per l'anno di gestione per ogni singola opera descritta nel programma.
Motivazione	l'obiettivo si propone di coinvolgere la struttura nel monitoraggio e definizione dei progetti strategici nell'ambito del programma triennale delle OO.PP. 2024/2026, adottando i relativi atti tecnico amministrativi.
Indicatore di performance	Rispetto della tempistica per la predisposizione degli elaborati progettuali delle OO.PP.

Obiettivo n. 18-2024	
Responsabile Obiettivo	Paolo Bisio – Roberto Ponassi

Obiettivo	Aggiornamento Inventario Patrimonio esterno al Municipio in collaborazione con l'Ufficio Finanziario.
Indicatore di performance	Controllo completo di tutti gli elementi presenti nell'inventario esterni al Municipio.

Obiettivo n. 19-2024

Responsabile Obiettivo	Paolo Bisio – Roberto Ponassi
Obiettivo	Sgombero neve (coordinamento ditte in appalto e spargimento sale).
Indicatore di performance	Numero di interventi e chilometri percorsi.

Obiettivo n. 20-2024

Responsabile Obiettivo	Paolo Bisio – Roberto Ponassi
Obiettivo	Periodica manutenzione dei Cimiteri, in base alle disposizioni impartite dal Responsabile dell'Ufficio Tecnico e dall'Amministrazione Comunale.
Indicatore di performance	Numero degli interventi effettuati entro il 31/12/2024. Qualità percepita dall'Amministrazione Comunale.

Obiettivo n. 21-2024

Responsabile Obiettivo	Danilo Giovanni Pagano
Obiettivo	Aggiornamento Inventario Patrimonio esterno al Municipio in collaborazione con l'Ufficio Finanziario.
Indicatore di performance	Controllo completo di tutti gli elementi presenti nell'inventario esterni al Municipio.

Obiettivo n. 22-2024

Responsabile Obiettivo	Danilo Giovanni Pagano
Obiettivo	Collaborazione con l'ufficio tributi per invio accertamenti tributari TARI dal 2020 al 2023.
Indicatore di performance	Numero notifiche.

Obiettivo n. 23-2024

Responsabile Obiettivo	Danilo Giovanni Pagano
Obiettivo	Al fine di favorire le uscite didattiche delle scolaresche, il comune assicura il mezzo di trasporto e l'autista.
Indicatore di performance	Numero uscite scolastiche richieste dall'Istituto comprensivo / Numero gite scolastiche effettuate.



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza



2.3.1 - SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: ASSORBIMENTO DEL PTPCT

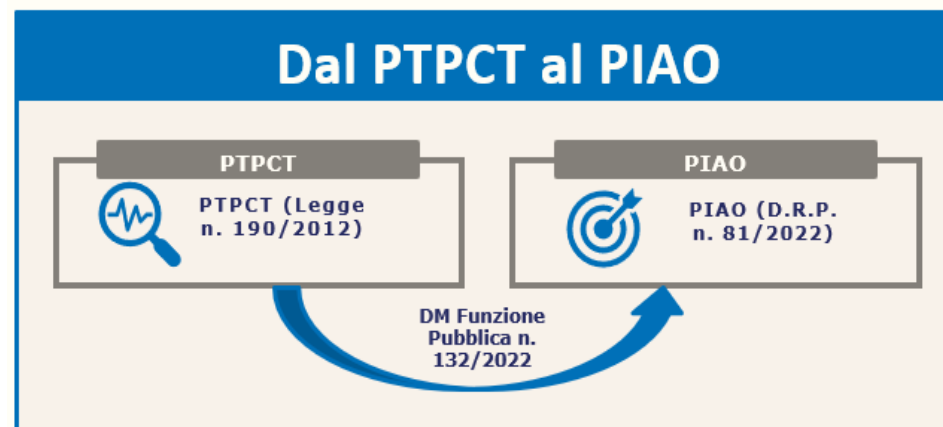
A seguito dell'entrata in vigore della [Legge anticorruzione n. 190/2012](#), recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», l'Ente ha adottato, fino allo scorso anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il **Piano** aveva nel dettaglio la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, soggetto chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) creare un collegamento tra anticorruzione - trasparenza – performance, nell'ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”;
- h) definire le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

L'adozione del Piano costituiva, quindi, anche per il Comune di Borghetto di Borbera, l'occasione per l'affermazione del “**buon amministrare**” e per la diffusione della cultura della **legalità e dell'integrità** nel settore pubblico.

Con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, è stato definito un nuovo sistema per l'anticorruzione e la trasparenza: il legislatore ha, infatti, introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), **all'interno del quale la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di un documento di programmazione unitario**. L'obiettivo del legislatore risponde alla necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT e Piano della performance, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management, con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno propri di ogni singolo Ente.



2.3.1.1 - LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA COME DIMENSIONI DEL VALORE PUBBLICO

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina del PIAO hanno rilevanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione, delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce dell'obiettivo principale del legislatore che è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali), per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Nella sostanza significa anche ridurre, progressivamente, gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, «evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica». Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA (Piano Nazionale Anticorruzione), non devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire la corruzione e favorire la trasparenza: deve passare il messaggio che queste ultime, infatti, non sono un onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma strumenti importanti sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa, per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale: la legalità (in senso sostanziale) è strumentale al buon andamento dell'Amministrazione, non essendo un "valore in sé", ma un elemento che concorre a perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità (cioè il buon andamento) dell'azione amministrativa. per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività, volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente: nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni e negli enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico, anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

2.3.1.2 - ANTIRICICLAGGIO E VALORE PUBBLICO

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). **Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico**, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse, rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

2.3.1.3 - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE

Sulla scia di quanto attuato negli ultimi anni e considerati i risultati raggiunti, risultati che hanno evidenziato un consolidamento del sistema “anticorruzione” dell’Ente, il sistema di prevenzione dei rischi corruttivi si muoverà su due principali linee di azione:

Consolidamento delle azioni e delle misure già previste dai precedenti PTPCT e PIAO, la cui programmazione sarà calata nella nuova riorganizzazione dell’Ente ed orientata ad una maggiore integrazione con gli altri strumenti di pianificazione amministrativa.



Individuazione di nuove e specifiche misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione, volte al raggiungimento del VALORE PUBBLICO, con particolare riferimento ai processi a maggiore rischio corruttivo e alle procedure gestite con i fondi PNRR.

Nell’impianto strutturale del presente documento si è tenuto conto del PTPCT 2022/2024 che, con la propria Deliberazione n. 101 del 31 dicembre 2022, la Giunta Comunale ha riconfermato per l’anno 2023 (che risulta consultabile al seguente link: <https://www.comune.borghettodiborbera.al.it/it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>) e costituiva il riferimento del PIAO 2023/2025 dando atto che l’Ente presenta le caratteristiche individuate nel PNA 2022 ovvero ha meno di 5.000 abitanti e 50 dipendenti e che, nel corso del 2022 e 2023:

- a) non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici dell’Amministrazione Comunale;

Tale scelta prende le mosse dalle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione ovvero:

- la Deliberazione n. 1074/2018, nella quale ANAC ha registrato, “specie per i Comuni molto piccoli”, difficoltà ad adottare, anno per anno, un nuovo e completo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ritenendo, pertanto, che “i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell’anno successivo

- all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possano provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate”;
- con il paragrafo 5 del Piano Nazionale Anti Corruzione (PNA) 2019, ha confermato che *“solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate”* e, in tali casi, pertanto, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato ovvero, se necessario, indicare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel Piano qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
 - nel PNA 2022 è stata inserita apposita sezione dedicata alle semplificazioni per le Amministrazioni ed Enti con meno di 50 dipendenti dando atto che possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che, nell'anno precedente alla conferma:
 - a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
 - b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
 - c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
 - d) non siano 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.

Alla luce delle misure transitorie in materia di appalti e degli obiettivi di performance, si è, tuttavia, rivisto, in fase di definizione del PIAO 2023/2025, l'allegato del PTPCT 2022/2024 inerente gli obblighi in materia di trasparenza (Allegato 2 alla presente sottosezione) e disciplinati principalmente dal D. Lgs n. 33/2013: tali obblighi costituiscono singoli obiettivi di trasparenza per i soggetti ivi indicati quali *“responsabili dell'azione di produzione/trasmissione”* e quali *“responsabili dell'azione di pubblicazione/aggiornamento”* dei dati, documenti e informazioni. I responsabili, così come individuati, sono, quindi, tenuti a dare puntuale e corretta attuazione agli obiettivi; il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina la responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 ed è oggetto di valutazione ai fini della performance 2024, del conferimento di incarichi successivi, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, comma 7, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 sopra citato.

Oltre agli obiettivi di cui sopra – coincidenti con gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs n. 33/2013 – al fine di garantire una più efficace azione di pubblicazione, sia in termini di completezza dei dati, sia in termini di agevole accessibilità alle pagine della sottosezione *“Amministrazione Trasparente”* – sono individuati alcuni ulteriori obiettivi all'interno dell'Allegato 2 della presente sottosezione.

2.3.1.4 - MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'effettiva attuazione della trasparenza è garantita attraverso una compiuta programmazione delle attività necessarie per il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e, in generale, attraverso la definizione dei criteri che devono guidare l'attività di monitoraggio dell'Amministrazione sui medesimi.

Le misure generali di trasparenza, in particolare, sono individuate all'interno dell'Allegato 2 della presente sottosezione, ove vengono esplicitate: le misure oggetto del monitoraggio, i soggetti responsabili, la periodicità e le modalità operative delle verifiche (anche mediante il controllo del rispetto degli indicatori di monitoraggio e valori attesi).

Il RPCT, svolge il monitoraggio sulla trasparenza secondo le modalità di seguito descritte:

- ogni anno provvede ad effettuare due monitoraggi con cadenza semestrale (giugno e novembre) relativamente a tutti gli atti, dati e informazioni pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente”, segnalando, in relazione alla loro gravità, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi ai soggetti responsabili;
- supporta gli uffici dell’Ente al fine di agevolare il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e la periodica attività di monitoraggio di loro competenza;
 - vigila sull’aggiornamento delle pagine della sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale;
 - verifica la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013;
 - controlla e assicura la regolare attuazione dell’accesso civico;
 - verifica la pubblicazione e la corretta tenuta del registro degli accessi.

Il monitoraggio è, in particolare, volto a verificare:

- se l’Ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati oggetto degli obblighi di trasparenza;
 - se non sia impedito ai motori di ricerca di indicizzare i dati e le informazioni pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” e di effettuare ricerche;
 - se siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabile i dati e le informazioni oggetto degli obblighi di pubblicazione;
- se sia correttamente attuata la disciplina sull’accesso civico semplice e generalizzato, nonché se siano censite da parte dell’amministrazione all’interno del registro degli accessi le richieste di accesso e i loro esiti.

L’esito di tale monitoraggio consente al RPCT di formulare un giudizio sia sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza (indicando le principali inadempienze riscontrate e i fattori che rallentano gli adempimenti), sia sulla corretta attuazione della disciplina sull’accesso civico semplice e generalizzato.

Il monitoraggio, come di consueto, prevede, sulla base delle indicazioni di ANAC, l’attestazione del Nucleo di Valutazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data indicata con apposita delibera dall’Autorità medesima.



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO



3 - PREMESSA

Il lavoro si sta gradualmente trasformando: le innovazioni che stanno interessando l'economia mondiale sicuramente producono riflessi anche sulle attività del personale dipendente, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Così, attraverso le nuove tecnologie informatiche, si è via via sempre meno legati ad un unico luogo di lavoro, ma ci si connette e si impara necessariamente a lavorare "a distanza" ed "in rete".

Anche il concetto di "dotazione organica" ha assunto un significato diverso rispetto al passato: la valenza finanziaria della dotazione organica implica che grande attenzione va posta nei confronti delle assegnazioni di bilancio, dal momento che queste ultime rappresentano il vero limite con il quale risulta necessario confrontarsi.

La stessa cosa, naturalmente, può essere ripetuta per gli assetti organizzativi, che non costituiscono più la base di riferimento per la costruzione dei Piani del fabbisogno del personale: al contrario, si dovranno definire obiettivi e programmi, base di partenza per adeguare successivamente l'organizzazione.

E anche i profili professionali sono oggetto di rivisitazione, per essere in linea con le esigenze sempre nuove della pubblica amministrazione.

Il piano triennale del fabbisogno del personale è stato dunque elaborato - sulla base dell'organizzazione degli uffici e dei loro ordinamenti, tenendo conto della legislazione vigente ed applicando i contratti collettivi nazionali di lavoro - guardando agli obiettivi e ai programmi politici, a loro volta collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività.

3. – L'ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

SINDACO

SEGRETARIO COMUNALE
Cabella dott. Pier Giorgio

SETTORE TECNICO, URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI	SETTORE AMMINISTRATIVO, SEGRETERIA, SCOLASTICO, COMMERCIO E INFORMATICA	SETTORE CONTABILITA' E TRIBUTI	SETTORE RISORSE UMANE
P.O. Camera geom. Piero	P.O. Punzoni dott.ssa Monica	P.O. Guarnieri dott. Gelsomino	Bussalino Enrico

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	SERVIZIO SEGRETERIA- INFORMATICA	SERVIZIO RAGIONERIA
--------------------------	-------------------------------------	---------------------

SERVIZIO URBANISTICA	SERVIZIO DEMOGRAFICI	SERVIZIO TRIBUTI
----------------------	----------------------	------------------

SERVIZIO TECNICO- MANUTENTIVO	SERVIZIO PROTOCOLLO E URP
----------------------------------	------------------------------



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 3.1 Piano delle Azioni Positive Triennio 2024-2026



3.1.1 - PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3.1.2 – LA DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA D	2 uomini	Posto di ruolo a tempo pieno
	1 donna	Posto di ruolo a tempo pieno
	1 donna	Posto di ruolo a tempo parziale
CATEGORIA C	1 uomo	Posto di ruolo a tempo pieno
CATEGORIA B	3 uomini	Posti di ruolo a tempo pieno
	1 donna	Posto di ruolo a tempo pieno
Totale donne presenti nell'Ente		N. 03
Totale uomini presenti nell'Ente		N. 06

3.1.3 – GLI OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

3.1.4 – LE AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

3.1.5 – DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Borghetto di Borbera sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti.



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 3.2

Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto



3.2.1 – Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Borghetto di Borbera non ritiene, al momento, ai fini del mantenimento dei livelli attuali di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro ordinario e stabile in considerazione del numero limitato di dipendenti. Pertanto, il ricorso al lavoro agile o da remoto potrà avvenire, in forma occasionale, limitatamente a necessità temporanee e comunque rimane applicabile la normativa di riferimento. In quest'ultimo caso, per l'esecuzione del lavoro agile e/o da remoto, verrà applicata la normativa vigente.

COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 3.3 Piano del Fabbisogno del Personale



3.3.1 – PIANO DI RECLUTAMENTO

Il presente piano triennale di fabbisogno del personale assolve alla funzione di individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini del Comune di Borghetto di Borbera.

Calcolo limite spesa per assunzioni a tempo indeterminato

In merito alla programmazione per il triennio 2024/2026, le spese per il personale dipendente non dovranno superare l'ammontare delle spese sostenute a tale titolo nel triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557

della legge 296/2006. Tale calcolo dà il seguente risultato che garantisce il rispetto del limite di cui sopra:

Descrizione	Importo 2024	Importo 2025	Importo 2026
Redditi lavoro dipendente	€ 448.810,00	€ 437.810,00	€ 437.810,00
Imposte e tasse a carico Ente	€ 35.040,00	€ 35.040,00	€ 35.040,00
Totale lordo	€ 483.850,00	€ 472.850,00	€ 472.850,00
Componenti escluse	€ 36.376,81	€ 36.376,81	€ 36.376,81
Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1 c. 557 L 296/2006)	€ 447.473,19	€ 436.473,19	€ 436.473,19
Limite netto di spesa (MEDIA 2011/2013)	€ 494.588,37	€ 494.588,37	€ 494.588,37
Differenza spesa-limite (se negativo vincolo rispettato)	- € 47.115,18	- € 58.115,18	- € 58.115,18

La capacità assunzionale si calcola in base al disposto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 come esplicito dal DM 17 marzo 2020 e dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020.

In base alla citata normativa il Comune di Borghetto di Borbera presenta la seguente situazione:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti	1.930	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2023	28,60%	32,60%
Entrate correnti		FCDE	78.693,00 €
Ultimo Rendiconto	1.789.164,00 €	Media - FCDE	1.649.149,67 €
Penultimo rendiconto	1.673.562,00 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Terzultimo rendiconto	1.720.802,00 €	28,33%	
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto	467.210,00 €	Prima fascia	
Anno 2018	477.550,00 €	FCDE	
Margini assunzionali		Incremento massimo ipotetico spesa	
0,00 €		%	€
		34,00%	162.367,00 €
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa - I FASCIA	
0,00 €		%	€
		0,95%	4.446,80 €
		Incremento spesa	
		4.446,80 €	

Dai dati sopra esposti risulta che il Comune si trova tra gli enti cosiddetti "virtuosi" perché il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, indicato nell'ultimo bilancio (assestato), è inferiore al valore soglia previsto per gli enti compresi nella fascia da 1.000 a 1.999 abitanti della tabella 1 dell'art. 4 del citato DM.

Infatti 28,33% è inferiore al valore soglia massimo di 28,60%.

Per tali Enti, secondo l'art. 5 del DM, la spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato deve corrispondere a quella che, sommata alla spesa dell'anno 2018, consente di rispettare il valore soglia massimo (28,60%) ed i limiti di spesa annuali corrispondenti alle percentuali di tab. 2 dell'art. 5 del DM riportati nella tabella seguente.

Quindi il Comune, in base ai dati degli ultimi tre rendiconti approvati, potrà programmare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa di **4.446,80**, che è quel limite che consente di rispettare il valore soglia massimo del DM.

La situazione in ogni caso va monitorata nel corso del tempo in base all'andamento futuro delle entrate e del fondo crediti di dubbia esigibilità, conseguente all'approvazione del rendiconto 2023.

Calcolo limite spesa per assunzioni a tempo determinato

Per le forme flessibili (personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di formazione-lavoro, o altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 bis d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017) la spesa non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limite è derogabile fino al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (D.L. 78/2010 art. 9 c. 28).

Descrizione	Importo 2024	Importo 2025	Importo 2026
Limite di spesa /spesa complessiva 2009)	€ 1.976,41	€ 1.976,41	€ 1.976,41
Previsione di spesa	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Differenza spesa-limite (se negativo vincolo rispettato)	- € 1.976,41	- € 1.976,41	- € 1.976,41

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANNO 2024	Nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato e determinato attualmente prevista
ANNO 2025	Nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato e determinato attualmente prevista
ANNO 2026	Nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato e determinato attualmente prevista

Al 31.12.2023, il rapporto popolazioni su dipendenti per il Comune di Borghetto di Borbera si attesta sul valore di 1 dipendente ogni 214 abitanti, più favorevole rispetto a quanto fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, pari ad un dipendente ogni 128 abitanti, per i Comuni di dimensione demografica da 1000 a 1999 abitanti.

Infine, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma1, del D.Lgs.165/01 e dell'art. 16 della L.183/2011, non emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 3.4 Piano della Formazione del Personale



▪ Piano di Formazione

La formazione del personale, che in passato era stata fortemente ridotta da norme di carattere finanziario che ne limitavano l'espansione in termini di spesa, è stata poi decisamente posta al centro degli obiettivi di riqualificazione del personale della Pubblica Amministrazione. In un contesto di continua evoluzione del quadro normativo di riferimento per le Pubbliche Amministrazioni, di necessità di acquisizione di nuove competenze anche in campo digitale e tecnologico, la formazione necessariamente ricopre il ruolo di fondamentale leva per garantire il funzionamento della macchina amministrativa. Aggiornamento e formazione costante, investimento sulle conoscenze sono quindi strumenti per garantire l'arricchimento del personale e conseguentemente un'offerta di qualità ai servizi per la cittadinanza. L'evoluzione normativa volta alla predisposizione di piani formativi mirati è certamente significativa, a partire dal Dlgs, art 1 comma 1 lett c del 165/2001, per poi arrivare alle varie regolamentazioni dettate da disposizioni in ambiti tematici particolari – la legge 190/2021, il regolamento generale sulla protezione dei dati UE 679/2016, il Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al Dlgs 82/2005 integrato dai Dlgs 179/2016 e 217/2017, il DL 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro, il Decreto Reclutamento convertito dalla legge 113/2021 in tema di stesura del PIAO Purtroppo negli Enti di ridotte dimensioni dove spesso sono numerose ed eterogenee le competenze ascritte ai vari Servizi, non si riesce a dedicare alla formazione il tempo e l'attenzione necessari in tema di coordinata e trasversale pianificazione dei fabbisogni formativi. Allo stato attuale non esiste un Piano Formativo complessivo che comprenda una generale pianificazione degli interventi necessari alla formazione del personale dipendente assegnato ai vari Servizi. Ad oggi si rileva che sono stati assolti gli obblighi di formazione in materia di privacy, trasparenza e anticorruzione in ordine a tutto il personale dipendente. Allo stesso tempo sono in corso di assolvimento gli obblighi, in coordinamento con il Responsabile della Prevenzione e Protezione, della formazione prevista dal D,Lgs 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro, che prescrive cicli di formazione ed aggiornamenti costanti, correlati alle tipologie di attività svolte da ogni singola unità di personale dipendente ad un connesso grado di rischio, inclusa la formazione antincendio e di primo soccorso. Si rileva ad oggi che in autonomia i vari responsabili di Servizio organizzano la formazione propria e del personale assegnato mediante la partecipazione ai vari corsi sulle materie per cui è necessaria, il ricorso alla formazione on line - introdotta come regola generale nel periodo pandemico – continua ad essere lo strumento privilegiato. E' obiettivo di breve termine quello della predisposizione da parte del competente Settore Risorse Umane di un Piano formativo generale e trasversale all'Ente, previa ricognizione dei fabbisogni formativi in coordinamento con i vari Responsabili. I contenuti di massima saranno articolati nella formazione di base, in quella specialistica orientata a diversi ambiti di intervento, compreso quello in materia di digitale, a quella obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, di trasparenza e prevenzione della corruzione. I filoni di intervento nei quali si articolerà il Piano Formativo saranno sinteticamente i seguenti, tenuto conto della complessità e della costante evoluzione dei quadri normativi di riferimento:

- Area di finanza locale e tributi
- Area giuridico amministrativa
- Anticorruzione e trasparenza
- Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Area della transizione digitale
- Area del PNRR
- Eventuali ulteriori interventi specialistici non ricompresi nei precedenti



COMUNE DI BORGHETTO DI BORBERA

SEZIONE 4 MONITORAGGIO



4.1 MODALITÀ DI MONITORAGGIO

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. PIAO, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (si rimanda al paragrafo **2.3.1.4 - Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza**).

DOCUMENTO	CADENZA	TEMPISTICA	RIFERIMENTO NORMATIVO
Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi	Annuale	31 luglio	Articolo 147-ter, comma 2 D.Lgs. n. 267/2000
Relazione sulla gestione allegata al rendiconto	Annuale	30 aprile	Articolo 11, comma 6 D. Lgs. n. 118/2011
Relazione sulla performance	Annuale	30 giugno	Articolo 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Trimestrale	Con le scadenze stabilite annualmente dal Segretario Comunale	Regolamento dei Controlli Interni
Relazione di fine mandato	Mandato	Non oltre il novantesimo giorno antecedente la data di scadenza del mandato	Articolo 4, comma 4 D.Lgs. n. 149/2011

Tutti i documenti saranno pubblicati e reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente del portale internet del Comune di Borghetto di Borbera all'indirizzo: <https://www.comune.borghettodiborbera.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente>