

Comune di Montafia

Provincia di ASTI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 - 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Allegato A
(alla deliberazione di Giunta comunale n.21 del 09/04/2024)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026.....	5
Sezione 2: Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
Sezione 3: Organizzazione.....	40

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubblicheamministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi aicittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla

mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

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

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 deve essere approvato entro il 31 gennaio 2024;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di Montafia</p> <p>Indirizzo: piazza Camillo Riccio 9 - Montafia</p> <p>Codice fiscale: 00122310055</p> <p>Partita IVA: 01156250050</p> <p>Sindaco: Giovanni MARCHESE</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 2 + 1 dipendente a scavalco</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): 944</p> <p>Telefono: 0141-997003</p> <p>Sito internet: www.comune.montafia.asti.it</p> <p>E-mail: info@comune.montafia.asti.it</p> <p>PEC: montafia@cert.ruparpiemonte.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>NON RICHIESTA PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI. (Pertanto, viene indicato l'atto di approvazione, ma il documento non viene inserito nel PIAO).</p> <p>Documento Unico di Programmazione 2024-2026, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 24/07/2023 e aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 18/12/2023.</p>
Sottosezione di programmazione Performance	<p>La presente sezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, in coerenza con il Capo II del D.lgs. n. 150/2009, per gli anni 2024-2026. L'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2024 è in corso di definizione; la sottosezione in esame sarà oggetto di aggiornamento non appena il Piano della Performance 2024 sarà disponibile.</p> <p>La presente sezione contiene la programmazione delle azioni positive per le pari opportunità, per il triennio</p>

	<p>2024-2026. Il Piano delle azioni positive 2024-2026 è stato trasmesso alla Consigliera regionale di parità con prot. n. del .</p>
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La presente sezione contiene, per il triennio 2024-2026, in coerenza con le prescrizioni della l. 190/2012, del d.lgs. 33/2013 e del PNA 2022, come aggiornato nel 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la valutazione di impatto del contesto esterno; 2) la valutazione di impatto del contesto interno; 3) la mappatura dei processi; 4) l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi; 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio; 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. <p>La presente sezione contiene la conferma del PTPCT adottato quale sezione del PIAO 2023-2025, come approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 30/01/2024.</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di Elevate qualificazioni, sulla base di quattro dimensioni: o inquadramento contrattuale (o categorie) o profilo professionale o competenze tecniche (saper fare) o competenze trasversali (saper essere - soft skill); - numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>L'organizzazione del lavoro agile è in corso di definizione. La sottosezione in esame sarà oggetto di aggiornamento non appena il lavoro agile sarà regolamentato.</p>

**Sottosezione di programmazione
Piano Triennale dei Fabbisogni di
Personale**

La presente sezione contiene la consistenza di personale al 31/12/2023, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

2) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

3) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

4) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei conti con Prot. n. 1357 del 09.04/2024.

Per quanto concerne la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, essa sarà oggetto di individuazione all'interno del DUP 2024/2026, mediante apposito aggiornamento con deliberazione del Consiglio comunale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

NON RICHIESTO PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Performance

(art. 3 lett. b) del DM 30/6/2022 n. 132)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2024-2026

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e successive modificazioni ed integrazioni, di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e al D.Lgs. 01 aprile 2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", 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 (PAP) per il triennio 2024-2026.

Il Piano delle azioni positive è stato assorbito nella sottosezione 2.2.3 "Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere" della sezione 2.2 "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. f) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, second cui "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

Nonostante la non obbligatorietà dell'inserimento del PAP all'interno del PIAO, avendo il Comune di Montafia meno di 50 dipendenti, si è deciso di inserire il Piano medesimo organicamente nel PIAO, di modo da disporre di un unico documento programmatico, in grado di definire la performance dei dipendenti sia sotto il profilo delle pari opportunità, sia degli obiettivi da perseguire nel triennio di riferimento.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza in senso formale, ma in ossequio all'uguaglianza sostanziale, ai sensi dell'art. 3 Costituzione, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 01 aprile 2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel Lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamano la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tenuto conto dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche", che apporta alcune modifiche al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In considerazione di quanto sopra esposto, con il presente Piano Triennale delle 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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale
Donne	1	1 (a scavalco)	/	/	2
Uomini	1	/	/	/	1

Il Segretario comunale è di sesso femminile.

Il Responsabile del Servizio amministrativo, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, è una donna. Il Responsabile del Servizio tecnico è di sesso maschile.

Anche al Segretario Comunale e al Sindaco pro-tempore, il primo di sesso femminile e il secondo di sesso maschile, sono state conferite funzioni di responsabilità, ma non sono da computare all'interno del personale summenzionato e rappresentato nella tabella di cui sopra.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici *e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap*.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Servizi - Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai

permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Servizi – Segretario comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

2. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

4. Descrizione Intervento: ADOZIONE REGOLAMENTI

Obiettivo: Adozione regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica

delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata della presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Settori e Servizi.

2. Descrizione Intervento: INCLUSIONE

Obiettivo: Attuazione delle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità - DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222.

Finalità strategica: In seguito alle disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità contenute nel DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222, sarà necessario attuare tale normativa all'interno dell'Ente.

Azione positiva 1: Si dovrà procedere ad individuare un responsabile, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione e comunicare il nominativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Successivamente occorrerà coinvolgere le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore nella definizione degli obiettivi di attuazione della normativa.

Azione positiva 2: Aggiornamento nella carta dei servizi dei livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Settori e Servizi.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

Allegati:

A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi

B - Analisi dei rischi

C - Individuazione e programmazione delle misure

C1 - Individuazione delle principali misure per aree di rischio

D - Misure di trasparenza

E - Patto di integrità

Sommario

1. Parte generale	17
2. Analisi del contesto esterno	17
3. Analisi del contesto interno	19
4. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi	19
5. Analisi dei rischi e loro ponderazione	19
6. Misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio	20
7. Obblighi di trasparenza	20

1. Parte generale

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

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

La Sezione Rischi corruttivi e trasparenza è stata redatta ex novo nel 2023.

Nel 2024, la Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 è stata oggetto di conferma mediante deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 30.01.2024. Per tale ragione, la presente Sezione risulta per il triennio 2024-2026 analoga a quella approvata per il triennio 2023-2025.

Attualmente il RPCT del Comune di Montafia è il Segretario comunale, Dott.ssa Stefania Agresta, nominato con decreto sindacale n. 8 del 17.07.2023.

2. Analisi del contesto esterno

Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia" (secondo semestre 2021) trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Camera dei Deputati e al Senato della Repubblica in data 15.09.2022 emerge in tema di criminalità organizzata per la regione piemontese quanto dichiarato: "Significative pronunce giudiziarie ed importanti evidenze investigative danno prova di come il Piemonte sia un territorio eletto dalle mafie e in particolare dalla criminalità organizzata calabrese il cui radicamento in Regione è risalente nel tempo e trova le sue origini nel fenomeno migratorio degli anni '50. Dalle prime cellule di 'ndrangheta si è arrivati peraltro e nel tempo. Tra le cause dell'insediamento delle consorterie criminali organizzate inoltre si ricorda la presenza nella Regione di condannati a regime detentivo differenziato presso le Case Circondariali di Novara e di Cuneo fattore di tradizionale richiamo per i familiari dei detenuti che tendono a stabilirsi nelle aree limitrofe creando presupposti di radicamento. Anche in Piemonte le consorterie criminali tendono ad agire sottotraccia facendo ricorso ad azioni violente solo quale extrema ratio in ossequio alla necessità di perseguire le proprie finalità illecite senza suscitare l'attenzione delle forze dell'ordine. La propensione delle organizzazioni mafiose alla penetrazione del tessuto socioeconomico anche nel Piemonte è confermata dagli esiti dell'operazione "Platinum - Dia"³⁴ conclusa dalla DIA unitamente alla Kriminalpolizeidirektion di Friedrichshafen (D) ed alla Polizia economico- finanziaria di Ulm (D) nell'ambito di una Squadra Investigativa Comune (Joint Investigation Team) con l'esecuzione di 33 misure restrittive nel mese di maggio 2021 in Italia, Germania, Romania e Spagna. Ulteriori sviluppi investigativi svolti nel secondo semestre del 2021 hanno consentito di individuare tra l'altro un sodalizio dedito all'importazione e commercializzazione di numerose autovetture provenienti dall'estero in

prevalenza dalla Germania in evasione totale o parziale delle imposte. Stesso dicasi per l'operazione "Ofanto"³⁵ conclusa dalla DIA nel mese di novembre 2021 che ha permesso di individuare il commercialista di taluni personaggi ritenuti vicini ai clan 'ndranghetisti operanti nella provincia di Torino ed in altre aree dell'Italia settentrionale responsabile di diversi delitti quali il trasferimento fraudolento di valori ed emissione e annotazione di fatture per operazioni inesistenti per cui è stato condannato in primo grado alla pena di 6 anni di reclusione. Parimenti si segnala l'operazione "Cavallo di Troia"³⁶ conclusa il 1° dicembre 2021 dalla Guardia di finanza che ha consentito di individuare un sodalizio criminale dedito alla commissione di articolate frodi fiscali e fallimentari in grado di generare profitti illeciti per circa 2,5 milioni di euro. Tra l'altro importanti inchieste degli ultimi anni - per citarne alcune si ricordano le operazioni "Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Maglio" (2011), "Colpo di Coda" (2012), "Esilio", "Val Gallone" (2013), "San Michele" (2014) e "Barbarossa" (2018) - hanno fornito puntuale riscontro circa l'esatta indicazione nell'area dell'esistenza di strutturati organismi mafiosi calabresi [...]. In Piemonte i gruppi di origine 'ndranghetista esercitano la propria egemonia criminale lasciando spazio anche a cellule criminali di diversa matrice e come quelle riconducibili a cosa nostra in ragione di una condivisa e diffusa reciproca accettazione. Per quanto concerne i sodalizi stranieri si annovererebbe la presenza di gruppi criminali albanese, romena ed africana in particolare nigeriana connotati da una significativa vivacità criminale.

La medesima relazione prosegue, a pp. 463-464, evidenziando come "Anche in provincia di Asti, secondo talune recenti evidenze investigative⁶⁰, si annovererebbe la presenza di soggetti legati alla criminalità di tipo mafioso per lo più di origine calabrese. Le motivazioni depositate il 28 ottobre 2021 in ordine al giudizio di secondo grado⁶¹ del processo "Barbarossa" (2018)⁶² risalente al 31 maggio 2021 (in parziale riforma del giudicato di prime cure in relazione al quale ha riconosciuto la colpevolezza di tutti gli imputati, seppur con una rilevante riduzione delle pene inflitte), permettono di apprezzare come la tesi accusatoria sia stata riconosciuta ed abbia di fatto certificato l'esistenza ad Asti di una cellula 'ndranghetistica espressione delle famiglie STAMBÈ, CATARISANO ed EMMA. Difatti, secondo la Corte "...è stata raggiunta piena prova dell'esistenza di un sodalizio mafioso operante nelle zone di Costigliole d'Asti e di Asti, il quale presentava le caratteristiche richieste dalle più recenti pronunce del giudice di legittimità per la sussistenza della fattispecie descritta dall'art. 416 bis c.p. Tutti gli elementi costitutivi della norma incriminatrice, indicati nel comma 3 della disposizione citata, vale a dire l'avvalimento della forza intimidatrice del vincolo associativo, generatrice di una condizione diffusa di sottomissione ed omertà, la quale è utilizzata dal sodalizio al fine di commettere reati e di acquisire la gestione o il controllo di attività economiche, sono presenti nella vicenda in esame...". Inoltre nel prosieguo delle argomentazioni si legge che le risultanze investigative acquisite "...avvalorano ulteriormente la tesi qui sostenuta, della locale di Asti come di una derivazione periferica della 'ndrangheta calabrese, che decide in autonomia l'inserimento di un nuovo sodale nella compagine, ma mutuando le procedure, i riti, gli istituti, le regole della casa madre, le quali attribuiscono esclusivamente al capo società la decisione insindacabile sulle nuove affiliazioni...".

Per quanto concerne la criminalità di altra matrice si ricorda la conclusione dell'operazione "I figli di Antonio" il 23 luglio 2021 da parte dei Carabinieri. Nello specifico è stata eseguita una misura restrittiva nei confronti di 8 persone di origine napoletana ritenute responsabili di reati predatori nei confronti di persone anziane perpetrati in molteplici comuni delle

regioni Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Umbria, Emilia Romagna, Lombardia e Veneto. Nella provincia astigiana inoltre coesisterebbero sodalizi albanesi, africani e romeni che gestiscono prevalentemente il mercato della prostituzione e degli stupefacenti. Sarebbero altresì presenti gruppi sinti tendenzialmente dediti alla commissione di reati predatori”.

3. Analisi del contesto interno

La struttura amministrativa del Comune di Montafia si compone dei seguenti settori:

- SETTORE AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO - Dott.ssa Enrica Bulgaron, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, titolare dell'incarico di E.Q. e quindi della Responsabilità del Servizio.
- SETTORE TECNICO - Geom. Davide Accossato, appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D5), titolare dell'incarico di E.Q. e della Responsabilità del servizio.
- SETTORE FINANZIARIO - la Responsabilità del servizio è temporaneamente affidata al Sindaco, il Cav. Giovanni Marchese, in attesa di coprire la sede, attualmente vacante, all'interno del Comune di Montafia. Presso il Servizio finanziario è attualmente in servizio, attraverso un incarico "a scavalco", secondo l'istituto dello scavalco condiviso, ex art. 1, comma 557, _ la dott.ssa Lucrezia Girardi _ Istruttore contabile del Comune di Villanova d'Asti (AT) autorizzata a svolgere l'incarico di Istruttore contabile presso il Comune di Montafia per un massimo di n. 8 ore settimanali.
- SETTORE AFFARI GENERALI - dott.ssa Stefania Agresta, Segretario comunale e Responsabile della gestione del personale, nonché presidente della delegazione trattante di parte pubblica, come da decreto sindacale n. 7 del 17.07.2023. Il Segretario comunale, altresì, è stato nominato RPCT con decreto sindacale n. 8 del 17.07.2023.
- SETTORE TRIBUTI - responsabile Cav. Giovanni Marchese, sindaco del Comune di Montafia.

Il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 15 del 21/04/2022.

4. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi

La mappatura dei processi e catalogo dei rischi sono rappresentati all'interno dell'allegato AA al presente piano.

5. Analisi dei rischi e loro ponderazione

L'analisi dei rischi è rappresentata all'interno dell'allegato n. BB, mentre la loro ponderazione all'interno dell'allegato n. CC al presente piano.

6. Misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio

Le misure generali per il trattamento del rischio sono evidenziate all'interno dell'allegato DD al presente piano, mentre quelle di carattere specifico sono enunciate all'interno dell'allegato DD-1.

7. Obblighi di trasparenza

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato EE al piano; l'allegato EE1 evidenzia, invece, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contratti sostitutivi degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017).

Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Struttura organizzativa

(art. 4, 1 comma, lett. a) del DM 30/6/2022 n. 132)

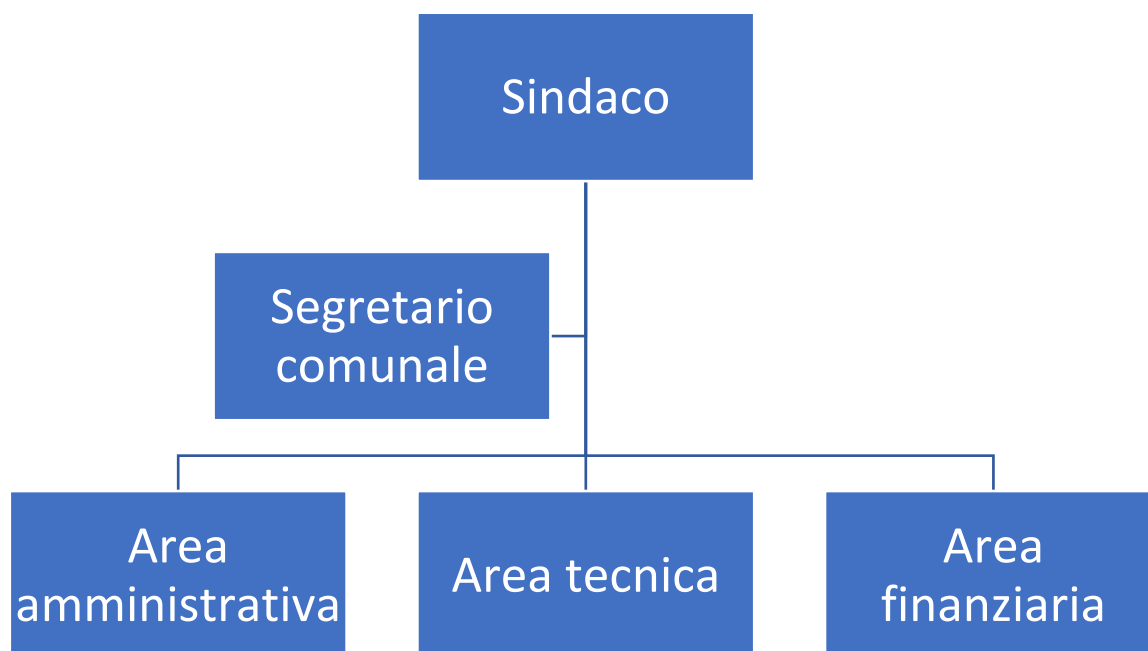
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Come già precisato nella sottosezione 2.2 in tema di analisi del contesto interno, la struttura amministrativa del Comune di Montafia si compone dei seguenti settori:

- SETTORE AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO -Dott.ssa Enrica Bulgaron, appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D1) e titolare della responsabilità del servizio;
- SETTORE TECNICO - Geom. Davide Accossato, appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (già categoria D5) e titolare della responsabilità del servizio;
- SETTORE FINANZIARIO - responsabile Cav. Giovanni Marchese, sindaco del Comune di Montafia;
- SETTORE AFFARI GENERALI - dott.ssa Stefania Agresta, Segretario comunale e responsabile della gestione del personale, nonché presidente della delegazione trattante di parte pubblica, come da decreto sindacale n. 7 del 17.07.2023. Il Segretario comunale svolge altresì la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, giusta nomina avvenuta con decreto sindacale n. 8 del 17.07.2023.
- SETTORE TRIBUTI - responsabile Cav. Giovanni Marchese, sindaco del Comune di Montafia.

Il nuovo regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 15 del 21/04/2022.

L'organigramma del Comune di Montafia è rappresentato come segue:



Piano integrato di attività ed organizzazione

Sottosezione

Piano triennale del fabbisogno di personale

(art. 4, 1 comma, lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

CONSISTENZA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONTAFIA AL 31.12.2023

Area	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	2	2	
Istruttori	1	0	Scavalco in eccedenza
Operatori esperti	0	0	
Operatori esperti	0	0	
TOTALE	3		

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

- Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

- Contenuti

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.

165/2001;

- b) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- c) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

La revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini è stata attuata.

- Durata

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente, anche a seguito dell'espletamento delle elezioni amministrative nel giugno 2024, o a seguito di intervento normativo.

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Sulla base dei dati attualmente a disposizione e delle necessità dell'amministrazione, si ritiene di effettuare la seguente programmazione per il triennio 2024-2026:

ANNO 2024:

- assunzione di un dipendente Area dei Funzionari da destinare al Servizio finanziario, in sostituzione della dipendente cessata per mobilità il 31.07.2023.

La copertura della risorsa è avvenuta negli ultimi mesi del 2023 mediante l'utilizzo di personale di altre amministrazioni e dell'istituto dello "scavalco in eccedenza", ex art. 1, comma 557, l. 311/2004.

Tuttavia appare impellente l'assunzione di una nuova risorsa da destinare al Servizio finanziario, attualmente in capo alla Responsabilità del Sindaco.

La copertura del posto vacante in organico avverrà prioritariamente attraverso l'espletamento di una procedura di mobilità, ex art. 30 D.lgs. 165/2001, e in subordine tramite concorso pubblico.

ANNO 2025:

- Nell'anno 2025 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni.

ANNO 2026:

- Nell'anno 2026 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni.

L'Ente procederà, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il migliore funzionamento dei servizi, ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, entro i limiti di spesa previsti per personale flessibile di cui all'art. 9, comma 8, del D.L. 78/2010, convertito con modifiche dalla L. 122/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014.

Nel triennio 2024-2026 si procederà in ogni caso alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero intervenire nel periodo in oggetto, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni è compiuta attraverso il calcolo effettuato in base alle spese di personale del 2008 (anno di riferimento per i comuni sotto i 1.000 abitanti) ed è rappresentata dalle tabelle seguenti:

ANNO 2024

Area	Profilo	Servizio	Modalità di reclutamento	Tempo attivazione procedura
Funzionari	Funzionario	Area finanziaria	Procedura di	Entro il

	amministrativo contabile		mobilità o concorso pubblico	31.12.2024
--	--------------------------	--	------------------------------	------------

ANNO 2025

Categoria	Profilo	Servizio	Modalità di reclutamento	Tempo attivazione procedura
-	-	-	-	-

ANNO 2026

Categoria	Profilo	Servizio	Modalità di reclutamento	Tempo attivazione procedura
-	-	-	-	-

STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Per l'unico posto ad ora scoperto (Funzionario amministrativo - contabile), il Comune di Montafia ha individuato quale strategia di copertura l'espletamento di una procedura di mobilità e in subordine lo svolgimento di concorso pubblico.

STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

L'Art. 55 "Destinatari e processi della formazione" del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, stabilisce che "Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali".

Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Questo percorso viene ulteriormente rafforzato dalla Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare il Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di

rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il Piano di formazione del personale, non appena disponibile, verrà inserito organicamente all'interno del PIAO mediante aggiornamento dello stesso.

SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Montafia non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

Si è dato atto dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 6.12.2023.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI MONTAFIA

La capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'Amministrazione è calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, in particolare in base a quanto previsto dall'art. 33, 2 comma, D.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019 e dal successivo D.M. 17.03.2020.

La capacità assunzionale del Comune sarà oggetto di individuazione all'interno del DUP 2024/2026, mediante aggiornamento dello stesso con deliberazione del Consiglio comunale.