



Comune di BORMIDA

Provincia di Savona

**PIANO INTEGRATTO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di:

- ottenere un maggior coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 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 rafforzamenti della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e Trasparenza di cui al Piano nazionale anticorruzione (PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e d.lgs. n. 33/2013 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 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del PIAO, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamenti di quella esistenti all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 22 del 20/09/2023 e Nota di aggiornamenti al DUP approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 33 del 18/12/2023 e con il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 34 del 18/12/2023.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti si compone di tre sezioni, mentre la 4° Sezione Monitoraggio non è richiesta.

Lo schema del presente PIAO è il seguente:

Sezione 1 – scheda anagrafica dell’amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2 – Performance;
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

La “sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza” è stata compilata dal Responsabile della prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), in conformità di quanto previsto dall’art. 4 , comma 1 lett c), del DM 132/2022. Nella sezione è inserita la Mappatura dei processi.

Sezione 3 – Organizzazione del capitale umano

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile (non previsto nell’ente);
- Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale;

Il Piano triennale fabbisogni di personale è inserito nel DUPS 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 33 del 18/12/2023, per una più approfondita analisi si rimanda a tale documento di programmazione.

Sezione 4 – Monitoraggio (da non compilare per gli enti con meno di 50 dipendenti).

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	BORMIDA (SV)	Codice ISTAT 009014
Indirizzo	Loc. Chiesa, 10	
Recapito telefonico	01954718	
Indirizzo sito internet	www.comune.bormida.sv.it	
e-mail	info@comune.bormida.sv.it	
PEC	comune.bormida.sv@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00247020092	
	Codice univoco	UFKTZ6
	Codice IPA	c_b048
Sindaco	DANIELE GALLIANO	
Numero dipendenti al 31.12.2023	4	3 di ruolo e 1 con L.311/2004 art. 1, c. 557
Numero abitanti al 31.12.2023	327	maschi 167; femmine 160
	nuclei familiari	195
	di cui famiglie monocomponenti	107

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Da compilare solo per PA con più di 50 dipendenti

2.2 Performance

Premessa:

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Con deliberazione n. 13 del 20/03/2024 la Giunta comunale ha adottato un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di Ente che prevede obiettivi di performance organizzativa e obiettivi specifici da assegnare agli uffici.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTIE		
Obiettivi trasversali/strategici	Indicatori/valori attesi	Tempistica
Trasparenza	Assolvimenti obblighi di pubblicazione	31/12/2024
Grado di soddisfazione dell'utenza	Raggiungimenti percentuale del 75% di soddisfazione dell'utenza	31/12/2024
Tempestività dei pagamenti	Pagamenti nei termini di legge	Tutto l'anno

AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile dott.ssa Claudia Gagliardo

Risorse umane assegnate: nessuna

Obiettivi specifici	Indicatori/valori attesi	Tempistica
Misura 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali - PNRR M1C1 Investimenti 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU	Realizzazione progetto	30/11/2024
Misura 1.3.1. Piattaforma Digitale Nazionale Dati - PNRR M1C1 Investimenti 1.3 "DATI E INTEROPERABILITÀ"	Realizzazione progetto	31/12/2024

finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU		
Gestione pratica tra il Comune di Bormida e l'Agenzia delle Entrate per la valorizzazione, al fine dell'alienazione, dell' area Lago di Romana e dell'immobile a questo adiacente	Stipula della convenzione tra l'AGE e il Comune di Bormida	31/12/2024
Revisione Regolamento ordinamento uffici e servizi	Elaborazione nuovo regolamento	30/09/2024

AREA SERVIZI FINANZIARI

Responsabile rag. Ezio Oddera

Risorse umane assegnate: nessuna

Obiettivi specifici	Indicatori/valori attesi	Tempistica
Recupero evasione IMU anni 2021 e 2022	Corretto espletamento della procedura concorsuale e relativa assunzione	30/09/2024
Recupero evasione TARI anni 2021 e 2022	Incrementi azione degli Accertamenti tributari dopo bonifica banca dati	31/08/2024
Adesione Consorzio Energia Liguria e razionalizzazione utenze elettriche	Riorganizzazione archivio del settore di competenza	31/05/2024
Progetto passaggio dalla telefonia fissa a soluzioni VOIP	Pagamenti tempestive secondo i termini di legge	31/12/2024

AREA SERVIZI TECNICI

Responsabile arch. Laura Pasero

Risorse umane assegnate: Pier Luigi Delpiano – Operaio esperto

Obiettivi specifici	Indicatori/valori attesi	Tempistica
Gestione e rendicontazione interventi eterofinanziati	Rendicontazione completa e tempestiva su Regis e altre piattaforme	30 giorni dal ricevimenti della documentazione necessaria
Progetto esecutivo dei lavori di " Messa in sicurezza delle opere di controripa e della sede stradale – Strada Comunale Pisciarella" ai fini della presentazione della	Approvazione del progetto	31/12/2024 (compatibilmente con la comunicazione dell'ammissione a finanziamento da parte del Ministero delle Infrastrutture

richiesta di contributo a valere sui fondi del decreto denominato "Fondo investimenti stradali nei piccoli comuni		e dei trasporti)
Progetto esecutivo relativo a intervento di riqualificazione e completamento strada comunale in località pian Sottano con restauro conservativo esistente cappella ai fini dell'inserimento nel Programma regionale in materia di rigenerazione urbana per il triennio 2024-2026.	Caricamento dati su portale Regione Liguria – programma di rigenerazione urbana anno 2024	31/07/2024
Riordino archivio	Riorganizzazione archivio del settore di competenza	30/11/2024

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2024-2026 (c.5 art. 1 della legge 190/2012).

Il presente documento rappresenta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) del Comune di Bormida, nel rispetto di quanto previsto dal c. 5 dell'art. 1 della legge 190/2012.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024–2026 del Comune di Noli tiene conto delle indicazioni ANAC 2022 e delle linee guida Anac relative alla trasparenza in materia di contratti alla luce del nuovo codice degli appalti d.lgs. 36/2023.

Il PTPCT è uno strumento volto a migliorare il servizio dell'Ente verso l'esterno. L'approccio di tipo qualitativo fa sì che vi sia un complessivo ripensamento del Piano che vedrà un continuo aggiornamento, specialmente per quanto riguarda l'attività di mappatura dei processi e gestione del rischio che richiede dunque una formazione continua e specifica da parte del personale, in funzione delle diverse aree e ruoli in cui si trova ad operare.

Il Piano si articola come di seguito indicato:

- Analisi contesto
- Valutazione e trattamento del rischio (formazione specifica)
- Programmazione della trasparenza
- Monitoraggio
- Mappatura dei processi e catalogo rischi

Allegato parte integrante del Piano:
allegato A – Misure di trasparenza

I principi finalistici della sezione anticorruzione del Piano sono l'effettività e l'orizzonte di valore pubblico, vale a dire quanto l'attività dell'Ente contribuisca ad aumentare il benessere culturale, sociale ed economico della comunità che amministra.

In particolare, l'obiettivo è ridurre il livello di esposizione al rischio corruttivo, coniugandolo ai criteri di efficacia ed efficienza complessiva dell'Amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili, privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità. La gestione del rischio corruttivo porta a generare valore pubblico inteso come miglioramento del livello di benessere della comunità, evitando così il rischio di erosione del valore pubblico stesso a seguito di fenomeni corruttivi.

Il documento si sostanzia in un programma strategico ed operativo di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e della relativa tempistica.

La priorità dell'Amministrazione comunale è quella di dare continuità, nel recepimento del più recente impianto normativo ed operativo, al rafforzamento dei sistemi di programmazione, controllo gestionale, prevenzione della corruzione e formazione del personale nell'ambito di un unico atto di programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, PIAO. Tale strumento è stato istituito per raccordare in modo più efficace, gli obiettivi strategici con le risorse umane, la formazione e gli strumenti di tutela della prevenzione della corruzione possibile in tali attività amministrative e gestionali.

Analisi del contesto interno ed esterno

Di seguito si riportano i soggetti che, nell'ambito del Comune di Bormida, sono coinvolti e che concorrono alla prevenzione della corruzione ed i relativi compiti, funzioni e responsabilità:

- Sindaco che ha designato il responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi del c. 7 dell'art. 1 della l. 190/2012;
- Giunta comunale che adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti, approva gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- Consiglio comunale che sviluppa le politiche di indirizzo generale sull'attività amministrativa e gestionale dell'ente, con particolare attenzione ad un intervento volto a ridefinire la regolamentazione dei principali procedimenti, al fine di garantire la massima trasparenza e azione di legalità;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nominato con decreto del Sindaco n. 64 del 02/11/2022, nella figura del Segretario comunale, dott.ssa Elena Minetto. Il Responsabile svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità, elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, della l. 190/2012); la dott.ssa Elena Minetto è altresì responsabile della trasparenza ai sensi di quanto previsto dall'art. 43 del d.lgs.

33/2013, cui compete il compito di presidiare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, quale misura prioritaria e trasversale per prevenire possibili fenomeni corruttivi;

- i Responsabili dei servizi, responsabili apicali della struttura organizzativa, corrispondenti ai seguenti settori:
- Area Amministrativa – dott.ssa Claudia Gagliardo;
- Area Finanziaria - rag. Ezio Oddera;
- Area Tecnica – arch. Laura Pasero

cui competono le responsabilità in termini di rispetto delle misure indicate nel piano, di svolgimento di attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della corruzione ed eventualmente dell'autorità giudiziaria, di partecipazione al processo di gestione del rischio, di formulazione di possibili misure di prevenzione, di presidio dell'osservanza del Codice di comportamento e di segnalazione delle ipotesi di violazione, di adozione di specifiche misure gestionali coerentemente con gli obiettivi e le priorità del presente piano;

- Il Nucleo Indipendente di Valutazione, cui compete la partecipazione al processo di gestione del rischio in termini di presidio sulla bontà dell'azione gestionale condotta dall'Ente e dai vari responsabili apicali, il monitoraggio degli adempimenti relativi alla trasparenza amministrativa, la formulazione del parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'ente.

Ai fini di inquadrare al meglio il fenomeno corruttivo nell'ottica dell'Ente locale è utile richiamare la Relazione annuale sulle attività svolte dall'ANAC del 18 giugno 2021 presentata dal Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Giuseppe Busia, a Montecitorio (link: www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-dell-anacalla-camera-dei-deputati).

“(...) La provincia di Savona, grazie alla sua struttura morfologica idonea allo sviluppo edilizio, basa il suo tessuto principalmente sulle imprese di piccole dimensioni. Data questa fragile dimensione economica, il periodo socio-economico sfavorevole potrebbe costituire un importante fattore di rischio per l'inserimento di imprese controllate da organizzazioni criminali volte ad infiltrarsi nel tessuto economico provinciale, soprattutto nel settore edilizio e degli appalti pubblici. La perdurante stagnazione economica espone sempre di più la Liguria al rischio di infiltrazioni della criminalità mafiosa nel tessuto economico ed imprenditoriale locale. Il dato, allarmante, emerge dalla relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia (Dia), che rileva anche un "aumento della potenza imprenditoriale della 'ndrangheta grazie alla proliferazione del narcotraffico che focalizzerebbe la sua centralità operativa in importanti aree portuali come quella di Gioia Tauro, ma anche di Genova, La Spezia, Vado Ligure e Livorno”.

Ulteriormente, la provincia è fonte di attrazione per le organizzazioni criminali anche grazie alla quota rilevante di ricchezza dovuta al settore turistico-immobiliare ed alla posizione geografica strategica.

Sul territorio provinciale si segnalano soggetti collegati alle varie criminalità di origine calabrese, siciliana e campana ed alle organizzazioni straniere di etnia albanese, romena, sudamericana, nord-africana e cinese. Tra le varie attività illecite si registrano: narcotraffico (agevolato dalla presenza dell'area portuale e dalla direttrice autostradale da/per la Francia), estorsioni, usura, reinvestimento di proventi illeciti in attività commerciali ed imprenditoriali, sfruttamento della prostituzione e reati contro il patrimonio.

Sul territorio provinciale si rilevano, inoltre, problematiche legate alla numerosità di stranieri clandestini dediti soprattutto ad abusivismo commerciale che incidono in modo negativo sulla

percezione della sicurezza da parte della comunità locale (...)”.

L'analisi del contesto esterno non evidenzia rischi corruttivi presenti nei territori dei comuni della Riviera ligure. Nel territorio del Comune di Bormida non si rilevano attività illecite rilevanti. Si sono avuti alcuni episodi sporadici di furti in abitazioni private, senza danni alle persone.

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'Amministrazione meglio dettagliati nella sezione dedicata del PIAO. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. La sede del Comune di Bormida è ubicata in loc. Chiesa 10, su un unico piano rialzato dove si trovano gli Uffici: Protocollo, Anagrafe, Stato civile ed elettorale, Tributi, Ragioneria, e Risorse Umane, Segreteria del Sindaco, l'Ufficio Tecnico nello stesso piano è, inoltre, collocato l' Ufficio del Sindaco/Sala Giunta e la Sala Consiglio e Sala Trasparenza

Il servizio di Polizia Locale è associato in forza della convenzione in essere tra i Comuni di Bormida, Mallare e Pallare, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 28.06.2021. La convenzione è di durata triennale e ha scadrà il 28/06/2024.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce ad essa. In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e s.m.i. (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

dei servizi alla persona e alla comunità;
dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del dl 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

1. organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
2. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
3. catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dallanormativa vigente;
4. la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
5. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei

primi soccorsi;

6. l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
7. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
8. edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
9. polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;

l-bis) servizi in materia statistica.

L'attività del Comune di Bormida è sempre stata improntata:

- sull'attenta attuazione della disciplina legislativa nazionale e regionale nelle varie materie di competenza;
- sulla contestuale propensione nel seguire l'evoluzione normativa suddetta, per mutuarla nei termini e modi necessari, al fine di garantire il raggiungimento delle migliori soluzioni possibili per l'attuazione degli obiettivi amministrativi sviluppati dagli organi di governo dell'ente.

Si deve altresì evidenziare come le attività in capo all'Ente, peraltro rivolte a un'utenza decisamente più ampia rispetto alla sola popolazione residente, in quanto connaturate da una prevalente vocazione turistica (come peraltro risulta dai dati sull'affluenza turistica), debbano essere fronteggiate da una dotazione organica fortemente impegnata sui vari fronti gestionali.

MAPPATURA DEI PROCESSI

L'analisi del contesto interno prosegue con la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione ed analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'Amministrazione venga esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Al riguardo, va evidenziato che la preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio (cfr. mappatura dei processi).

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistenti alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

MAPPATURA DEI PROCESSI:

in allegato A

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

3.1.1 organigramma;

3.1.2 livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);

3.1.3 ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

3.1.4 altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Con deliberazione di G.C. n. 77 in data 16.12.2020 è stato approvato l'organigramma funzionale e le dotazioni organiche, con deliberazione di G.C. n. 16 del 29.03.2023 è stato recepito il nuovo sistema di classificazione come da CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022:

SEGRETARIA COMUNALE

Segretario comunale a scavalco

AREA AMMINISTRATIVA

Area Funzionari e Elevata Qualificazione - n. 1 posto coperto

Area Istruttori - n. 1 posto vacante (vigile part-time) – Agente di Polizia Locale part-time (convenzione con il Comune di Pallare)

AREA FINANZIARIA

Area Funzionari e Elevata Qualificazione - n. 1 posto vacante

Area Istruttore - n. 1 posto coperto

AREA TECNICA

Area Funzionari e Elevata Qualificazione - n. 1 posto coperto ai sensi c. 557 art. legge 311/2004 per 12h settimanali

Area Istruttori – n. 1 posto vacante

Area Operatori Esperti - n. 1 posto coperto (operaio autista)

Area Operatori Esperti - n. 1 posto vacante (operaio qualificato con mansioni di necroforo)

3.1.2 LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Bormida sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla Contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative (dall'anno 2022): Responsabile Area Amministrativa, Responsabile Area Finanziaria e Responsabile Area Tecnica. Il vigente regolamento di dettaglio

per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle Elevate Qualificazioni (già Posizioni Organizzative) è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 16/10/2019.

Le Elevate Qualificazioni si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con Contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria Funzionari e a personale di ruolo appartenente alla categoria Istruttori.

3.1.3 AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'Area Amministrativa dispone di un dipendente Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione.

L'Area Finanziaria dispone un dipendente Istruttore con incarico di Elevata Qualificazione.

L'Area Tecnica dispone due dipendenti, di cui uno Funzionario assunto con l'art. 1 comma 557 legge 311/2004 con incarico di Elevata Qualificazione e l'altro Operatore esperto dipendente del Comune di Bormida.

3.1.4 ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nessuno

INTERVENTI CORRETTIVI

Non previsti

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i Contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

MISURE ORGANIZZATIVE

Non è prevista alcuna misura organizzativa

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Non sono previste piattaforme

COMPETENZE PROFESSIONALI

Non sono richieste competenze per il lavoro agile, in quanto tale modalità non è prevista.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'ente non ha approvato alcun regolamento in merito al lavoro agile, tale tipologia di lavoro non è al momento in previsione visto l'esiguo numero dei dipendenti. Pertanto, l'istituto del lavoro agile, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

L'ente promuove l'aggiornamento delle competenze digitali dei dipendenti comunali, tramite corsi online.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

- 3.3.1** Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 3.3.2** Programmazione strategica delle risorse umane
- 3.3.3** Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- 3.3.4** Strategia di copertura del fabbisogno
- 3.3.5** Formazione del personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€ 0
Funzionari EQ	0	1	0	0	€ 14.124,10
Funzionari EQ	1	0	0	0	€ 33.272,43
Istruttori	1	0	0	0	€ 29.188,73
Operatori esperti	1	0	0	0	€ 23.396,70
Operatori	0	0	0	0	€ 0
TOTALE	3	1	0	0	€ 99.981,96

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Categoria non presente
Funzionario EQ	Elevate conoscenze di tipo tecnico (acquisite con diploma di laurea in Architettura), grado di esperienza pluriennale. Attività di gestione con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi amministrativi, supporto e coordinamento delle fasi di progettazione opere pubbliche, gestione contributi pubblici.
Funzionario EQ	Elevate conoscenze plurispecialistiche (acquisite con diploma di laurea in Economia e Commercio – indirizzo Amministrativo pubblico), con frequente necessità di aggiornamenti. Svolge attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente.

Istruttore	Approfondite conoscenze specialistiche in materia contabile ed economica/finanziaria (acquisita con la scuola superiore diploma di Ragioneria) grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento.
Operatore esperto	Attività di contenuto operativo e manuale, utilizzo mezzi speciali e conduzione di trasporto scuolabus, che comportano il possesso di patenti superiori e abilitazione CQC.
Operatori	Categoria non presente

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

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

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamenti/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024	29.310,47	
2025	29.310,47	
2026	29.310,47	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024		0
2025		0
2026		0

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuna necessità
a) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna necessità

b) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna necessità
c) a seguito di dismissione di servizi: nessuna necessità
d) a seguito di potenziamenti di servizi: nessuna necessità
e) a causa di altri fattori interni: nessuna necessità
f) a causa di altri fattori esterni: nessuna necessità

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
b) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuna necessità
c) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna necessità
d) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna necessità
e) a seguito di dismissione di servizi: nessuna necessità
f) a seguito di potenziamento di servizi: nessuna necessità
g) a causa di altri fattori interni: nessuna necessità
h) a causa di altri fattori esterni: nessuna necessità

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuna necessità
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna necessità

c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna necessità
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuna necessità
e) a seguito di potenziamento di servizi: nessuna necessità
f) a causa di altri fattori interni: nessuna necessità
g) a causa di altri fattori esterni: nessuna necessità

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
Premessa Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	Nessuna modifica	
2025	Nessuna modifica	
2026	Nessuna modifica	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	Attribuzione differenziale stipendiale art. 14, c. 1, CCNL 16 novembre 2022 cat. Operatore Esperto – Area Tecnica	
2025	Attribuzione differenziale stipendiale ex art. 14, c. 1, CCNL 16 novembre 2022 cat. Funzionario EQ – Area Amministrativa	
2026	Non sono previste progressioni verticali, non sono previste progressioni economiche orizzontali	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi.

Viste le ridotte dimensioni dell'ente (n. 4 dipendenti, di cui 1 part time da altra amministrazione) non è possibile prevedere quanto qui sotto indicato.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2024	non previste
	2025	non previste
	2026	non previste
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2024	non prevista
	2025	non prevista
	2026	non prevista
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2024	non previsti
	2025	non previsti
	2026	non previsti
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2024	non prevista
	2025	non prevista
	2026	non prevista
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2024	non previsto
	2025	non previsto
	2026	non previsto
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2024	non previste
	2025	non previste
	2026	non previste
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2024	non prevista
	2025	non prevista
	2026	non prevista
Ricorso a forme flessibili di lavoro		

	2024	non previsto	
	2025	non previsto	
	2026	non previsto	
Concorsi			
	2024	non previsti	
	2025	non previsti	
	2026	non previsti	

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumenti di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

In conformità alla "modernizzazione" della PA, che sta riguardando oltre le risorse materiali tecniche/digitali anche la gestione delle risorse umane, nel presupposto che "il personale" rappresenti una leva fondamentale per il miglioramento dei servizi e dei risultati, l'ente è molto attento alle competenze di ogni dipendente, incentivandone il miglioramento costante. Vengono incentivati corsi online e in presenza, sono favoriti permessi studio e aggiornamenti in tutti i settori.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Le risorse umane in servizio risultano essere di 4 unità (di cui una part time da altra amministrazione).

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

L'ente si avvale di personale esterno per la formazione in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro e privacy.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Potenziamenti delle postazioni di lavoro al fine di permettere ad ogni dipendente la fruizione ai webinar di formazione professionale relativi ad ogni specifico settore di appartenenza.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Da compilare solo per PA con più di 50 dipendenti

