

**Comune di Frugarolo**  
**Provincia di Alessandria**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2025-2027**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

- 1 SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE** Obbligo SI
- 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
  - 2.1 VALORE PUBBLICO Obbligo NO
  - 2.2 PERFORMANCE Obbligo NO
  - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA Obbligo SI
- 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
  - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA Obbligo SI
  - 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE Obbligo SI
  - 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE Obbligo SI
- 4 MONITORAGGIO** Obbligo NO

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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 un forte 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 23/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Frugarolo

Indirizzo: Via Cavour 2

Codice fiscale/Partita IVA:00368540068

Rappresentante legale: sindaco Martino Pio Giovanni Valdenassi

Numero popolazione al 31 dicembre anno precedente: 1874

Telefono: 0131/296022

Sito internet: <https://www.comune.frugarolo.al.it/it-it/home>

## 2.SEZIONE:VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il Piano delle Azioni Positive (PAP).

#### 2.1.1 Piano azioni positive

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 nasce in coerenza con la normativa di riferimento. L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento nel D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", come seguito alla L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un piano di azioni

positive volto ad “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l’obiettivo di attuare le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione. Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Anche l’art. 21 della L. 183/2010 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. Più in particolare la modifica dell’art. 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”. A tal fine le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.), previsto dall’art. 57 del D.Lgs. stesso. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando fattispecie di discriminazioni ulteriori rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili negli ambiti dell’età, dell’orientamento sessuale o della sicurezza sul lavoro. Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavorocorrelato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. Si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza

nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Infine, la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione Giulia Bongiorno e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità Vincenzo Spadafora, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” si pone come normativa più recente a cui adeguarsi ed avente lo scopo di: aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente; adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG); adottare un’unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata; definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione; sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni». Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La dimensione contenuta e l'elevata presenza di lavoratrici nell'organico dell'ente non richiede l'individuazione di obiettivi specifici di riequilibrio.

## **2.2. Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe

contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

<b>UNITÀ ORGANIZZATIVA</b>	<b>RESPONSABILE/DIPE NDENTI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DEL SERVIZIO	CONTENIMENTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE.	RIDUZIONE DELL'INDICATORE DI RITARDO ANNUALE EX ART. 1, COMMI 850 E SEGUENTI DELLA L. 145/2018
SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DEL SERVIZIO/PERSONALE PREPOSTO	AGGIORNAMENTO INVENTARIO	IMPLEMENTAZIONE ENTRO IL 31.12.2025
SETTORI AMMINISTRATIVO/ FINANZIARIO/TECNICO	TUTTI	COMPLETAMENTO DEL PERCORSO DI FORMAZIONE OBBLIGATORIO 40 ORE	CERTIFICAZIONE RILASCIATA DALL'ENTE ORGANIZZATORE
SETTORE TECNICO	RESPONSABILE DEL SERVIZIO	COMPLETAMENTO OPERA RENDICONTAZIONE SCUOLA DELL'INFANZIA	RISPETTO TEMPISTICHE PREVISTE DALLA NORMATIVA
SETTORI FINANZIARIO/TECNICO	TUTTI	Gestione fondi PNRR e rendicontazione su sistema Regis	RISPETTO TEMPISTICHE PREVISTE DALLA NORMATIVA
SETTORE AMMINISTRATIVO	TUTTI	AGGIORNAMENTO SITO WEB E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	IMPLEMENTAZIONE ENTRO IL 31.12.2025
SETTORE CIMITERO	PERSONALE PREPOSTO	CENSIMENTO LOCULI ED EDICOLE FUNERARIE	IMPLEMENTAZIONE ENTRO IL 31.12.2025
SETTORE SCOLASTICO	PERSONALE PREPOSTO	PUNTUALE RENDICONTAZIONE DEI SERVIZI SU APP	IMPLEMENTAZIONE ENTRO IL 31.12.2025
SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO	PERSONALE PROPOSTO	MANUTENZIONE VERDE ARREDO URBANO – CURARE LA MANUTENZIONE E L'EFFICIENZA DI TUTTI I MEZZI ED ATTREZZATURE COMUNALI – LAVAGGIO INTERNO ED	RISPETTO TEMPISTICHE LAVORI

		ESTERNO MEZZI COMUNALI – AGGIORNAMENTO, INVENTARIO MAGAZZINO – PULIZIA CORTILE MAGAZZINO	
--	--	---	--

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

VISTA la legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e in particolare l’art. 1, co. 2 e 2-bis, che prevedono rispettivamente l’adozione del PNA da parte dell’Autorità nazionale anticorruzione e che il PNA ha durata triennale ed è aggiornato annualmente;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012”*;

VISTO l’art. 19, co. 15, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 *«Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari»* che trasferisce all’Autorità nazionale anticorruzione le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione, di cui all’articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione»*;

CONSIDERATI gli approfondimenti *“Piccoli comuni”*, Parte speciale del PNA 2016, di cui alla delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e *“Semplificazioni per i piccoli comuni”*, Parte speciale dell’Aggiornamento 2018 al PNA, di cui alla delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;

VISTO il PNA 2019, adottato con delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019, ed in particolare l’Allegato 1 *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”*;

VISTO l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. in legge 6 agosto 2021, n. 113), *“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”*, che ha introdotto all’art. 6 per le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 il Piano di attività e di organizzazione in cui elaborare anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;

VISTO il d.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, adottato in attuazione dell’art. 6, co. 5, del decreto-legge n. 80/2021 per l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

VISTO il D.M. del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell’art. 6, co. 6, del decreto-legge n. 80/2021 sul Piano tipo;

VISTO il PNA 2022 e relativi Allegati, adottati con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;

VISTO il d.lgs. del 10 marzo 2023 n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (DECRETO WHISTLEBLOWING)”*;

VISTO il d.lgs. del 31 marzo 2023, n. 36 *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*;

VISTA la delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, *“Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme*

*telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale";*

VISTA la delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36, "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" come modificata dalla delibera 601 del 19 dicembre 2023 e il relativo allegato 1);

VISTA la delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne";

VISTA la delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024 "LINEE GUIDA N° 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001";

VISTO l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;

VISTA la decisione del Consiglio dell'Autorità del 16 dicembre 2024 con cui è stata approvata la bozza preliminare dell'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 e disposta la consultazione pubblica fino al 13 gennaio 2025;

La conferma della programmazione della strategia di prevenzione  
I comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.
- Modifiche organizzative rilevanti
- Modifiche degli obiettivi strategici
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

- In caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione.
- Le sezioni in cui ogni pianificazione di prevenzione della corruzione e trasparenza dovrebbe articolarsi La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è così composta:
  - Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
  - Modifiche organizzative rilevanti
  - Modifiche degli obiettivi strategici
  - Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza Sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO
  - Anagrafica Obiettivi strategici
  - Contesto esterno
  - Contesto interno
  - Struttura organizzativa Mappature aree/processi Sottosezione Misure generali trasparenza

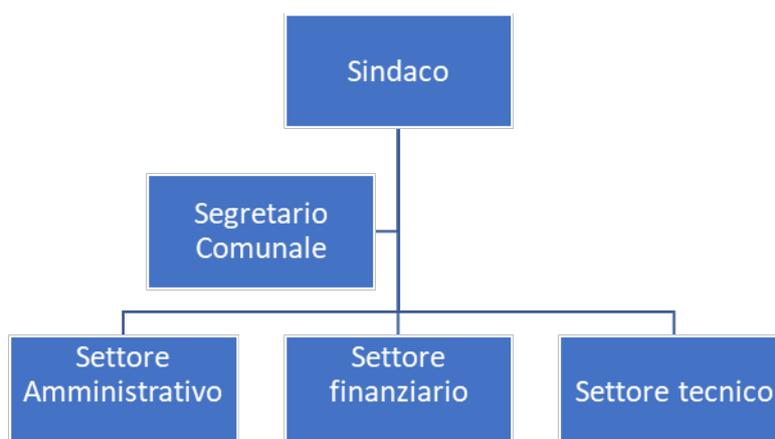
Sul punto specifico, l'ANAC, nel PNA 2018 (pagg. 152 e 153), ha introdotto una semplificazione per i Comuni di minori dimensioni, affermando espressamente che: "[...] si ritiene che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo

politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT”

STANTE QUANTO SOPRA, CON CONFORME DICHIARAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E CORRUZIONE IN PERSONA DEL SEGRETARIO COMUNALE, **ATTESTA L'ASSENZA DI FATTI CORRUTTIVI, DISFUNZIONI AMMINISTRATIVE, SIGNIFICATIVE MODIFICHE ORGANIZZATIVE, NONCHÉ MODIFICHE AGLI OBIETTIVI STRATEGICI, COME STABILITO DAL PARAGRAFO 10.1.2 DEL PNA 2022 SI CONFERMA LA CONFERMA DELLA PROGRAMMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA, APPROVATO E CONFERMATO CON DGC N. 27/2022 AI SENSI DELLA DELIBERA ANAC .**

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Organigramma dell'Ente



La struttura organizzativa di questo ente è quella risultante dal vigente Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, Il modello organizzativo è di seguito illustrato nel sottostante prospetto.

Servizi	Personale	Note
Segretario Comunale	1 in convenzione	Servizio di Segreteria Comunale in Convenzione ex art 30 Tuel. Comune capofila Gavi Ligure
Uffici Amministrativi	1 istruttore 2 operatori esperti	Protocollo, demografici, anagrafe, stato civile, elettorale, leva, servizi cimiteriali, servizi alla persona, servizi statistici, relazioni con il pubblico
Ufficio Tecnico	1 istruttore 2 operai 1 EQ in convenzione	pianificazione territoriale, tutela e valorizzazione dell'ambiente, edilizia privata, concessioni, demanio,

		attività economiche, lavori pubblici (manutenzioni, verde pubblico, arredo urbano) edilizia pubblica coordinamento sicurezza. Il responsabile dell'ufficio tecnico è in convenzione ex art 30 Tuel con il Comune di Bosco Marengo
Ufficio Ragioneria	2 EQ	finanze –bilancio- tributi amministrazione del personale – servizi scolastici
Servizio di Vigilanza	1 in convenzione	Polizia locale in convenzione ex art 30 con il Comune di Carpeneto

### 3.1 Organizzazione del lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato

Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del "Confronto", l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

- supporto agli organi di governo;
- attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
- prestazioni che si svolgono in turnazione;
- politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- polizia locale e amministrativa;
- gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- erogazione di servizi anagrafici, di stato civile;
- manutenzione, cura del verde, infrastrutture stradali (operai);
- attività scolastiche
- attività cimiteriali
- programmazione e gestione illuminazione pubblica;
- programmazione e gestione delle infrastrutture stradali;
- programmazione e gestione della manutenzione del patrimonio stradale, del ciclo idrico integrato e dell'arredo urbano semafori

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile dovrà provvedersi alla stipula dell'accordo individuale. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina

l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b); f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### Personale al 31 dicembre 2024

Area	Ex Categoria	Numero	Tempo indeterminato
Funzionari EQ	D2	1	1
Funzionari EQ	D1	1	1
Funzionari EQ in convenzione	D1	1	Tempo determinato
Istruttori	C1	1	1
Istruttori	C1	1	Tempo determinato
Operatori esperti	B	4	4
<b>Totale</b>		<b>9</b>	<b>9</b>

#### Personale al 1 gennaio 2025

Area	Ex Categoria	Numero	tempo indeterminato
Funzionari EQ	D2	1	1
Funzionari EQ	D1	1	1
Funzioni EQ in convenzione	D1	1	Tempo determinato
Istruttori	C1	2	2
Operatori esperti	B	4	4
<b>Totale</b>		<b>9</b>	<b>9</b>

Sulla scorta delle norme contenute nel D.M. 17/03/2020, pubblicato sulla G.U. nr. 108 del 27/04/2020, a oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni in materia contenute nel D.L. 30/04/2019, nr. 34, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. RELAZIONE SUL CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI IN ESECUZIONE DEL DECRETO MINISTERIALE 17/03/2020. L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn over. Tuttavia, come espressamente previsto dalla citata disposizione, l'applicazione della norma e la decorrenza del nuovo sistema sono state demandate all'emanazione di un decreto ministeriale. È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica. È stata poi diffusa l'attesa circolare ministeriale, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, nonché delle modalità di calcolo del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Va considerato che: - le disposizioni del DM 17 marzo 2020, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020; - secondo le delibere di Corte dei Conti Lombardia 73/2021/PAR, Abruzzo 249/2021/PAR, Liguria 1/2022/PAR, la spesa per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 non rileva ai fini del calcolo dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, analogamente a quanto accade per il comma 557/562- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, sono escluse le spese di personale etero-finanziate, legate ad assunzioni effettuate per specifiche disposizioni di legge; sono anche escluse le spese per assunzioni legate alle progettualità del PNRR, etero finanziate o a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021; - sono infine esclusi, ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022, i costi derivanti dalla corresponsione degli arretrati contrattuali del nuovo CCNL 16/11/2022 (anni 2019/2020/2021), mentre il maggior costo a regime dei nuovi tabellari incrementa stabilmente la spesa di personale. La norma dispone che gli enti virtuosi possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica oppure nel rispetto della Tabella 2.

Dal 1/1/2025 l'applicazione della Tabella 2 viene meno, in quanto l'art. 5 del decreto termina di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024. La conseguenza è che nel 2025 la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1.

Sono state rafforzate nel 2025 le unità di lavoro con l'assunzione di una unità di personale con qualifica di istruttore amministrativo (servizio lavori pubblici ed edilizia privata) e di una unità di personale appartenente all'area dei Funzionari e dell'E.Q., secondo la nuova classificazione delle risorse umane del comparto F.L. operata dal CCNL 16/11/2022, che ha sostituito le fasce e le qualifiche professionali del

precedente sistema delle categorie derivante dal CCNL 31/03/1999 (fasce professionali dalla A alla D, inglobate nelle quattro aree funzionali del nuovo CCNL).

Il personale assegnato all'ufficio tecnico è stato assunto, in prima battuta, con selezione pubblica ai sensi dell'art. 1, comma 69 della L. 30/12/2020, n. 178 *“ Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, che ha autorizzato l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, utilizzabile anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*

Successivamente, sempre a seguito di bando ad evidenza pubblica, è stato stipulato un contratto a T.D. con il personale indicato per le finalità connesse ai finanziamenti PNRR – utilizzando i finanziamenti previsti dal decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 06.11.2021, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, come modificato dall'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, ed in particolare l'articolo 31-bis, recante norme per il potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno; il comma 5 dell'articolo 31-bis citato, ha disposto, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, previste dai commi 1 e 3 del medesimo art. 31-bis, l'istituzione di un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026 e la ripartizione di tali risorse tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. Il medesimo comma 5 dell'articolo 31-bis ha previsto, ai fini della ripartizione delle risorse, che i comuni interessati dovessero comunicare al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro il 30 luglio 2022, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il Comune beneficiario doveva certificare e riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo eventualmente non utilizzato nell'esercizio finanziario.

Per dare attuazione alla norma e consentire lo svolgimento di una completa istruttoria, il Dipartimento della funzione pubblica ha promosso la costituzione di un apposito tavolo tecnico di coordinamento con il ministero dell'Economia-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed il ministero dell'Interno ha definito i criteri di assegnazione dei contributi e l'iter per l'erogazione delle risorse e che per il monitoraggio delle esigenze assunzionali dei Comuni. A tal fine è stata altresì realizzata dallo stesso Dipartimento una piattaforma *web* dedicata, attraverso la quale i Comuni nel periodo dal 2 al 31 maggio 2022 hanno potuto comunicare le esigenze di personale, e successivamente i Comuni hanno integrato via PEC le informazioni attinenti alla riconducibilità del finanziamento del progetto presentato a quelli del PNRR. In ultima analisi, a seguito di un ulteriore bando selettivo ad evidenza pubblica, il personale citato, visto l'ottimo risultato ottenuto dall'Ufficio Edilizia privata dal Comune di Frugarolo è stato stabilizzato tramite apposita procedura selettiva.

Per quanto riguarda il responsabile dei servizi finanziari, a seguito di procedura ad evidenza pubblica è stato richiesto agli enti titolari di graduatorie concorsuali in corso di validità di manifestare il proprio interesse

all'assunzione di personale idoneo presso il Comune di Frugarolo. Dopo la consultazione, è emersa la possibilità di assumere del personale idoneo con le mansioni di E.Q. Come indicate dal CCNL 16/11/2022 e secondo l'organigramma opportunamente modificato dal Comune di Frugarolo, attraverso un accordo ex art. 9 della legge 16.01.2003 n. 3 e l'articolo 3, comma 61 della legge 350 del 24.12.2003 nonché a mezzo di quanto previsto dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6351 del 13/03/2004 che ha consentito, e che consente, *rebus sic stantibus*, ancora possibile di "utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide approvate da altre amministrazioni mediante appositi accordi stipulati in applicazione della normativa vigente in materia di accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni e nel rispetto dei principi di cui all'art. 97 della Costituzione"; e *vieppiù* secondo la giurisprudenza amministrativa interpretativa della citata normativa, ad es. *ex plurimis* la sentenza n. 864 del 19.05.2011 con cui il Tribunale Amministrativo Regionale per il Veneto ha stabilito che l'art. 3, comma 61 della legge 350/2003 non fa "alcun riferimento ad alcuna convenzione, ma unicamente al "previo accordo", concetto che implica l'intesa e il consenso delle due amministrazioni in ordine all'utilizzo, da parte di una di esse, della graduatoria concorsuale in corso di validità relativamente a posti di uguale profilo e categoria professionale rispetto a quelli per cui opera il suddetto utilizzo".

Stante quanto sopra, a mezzo di delibere della Giunta Comunale del Comune di FRUGAROLO nn. 29 e 30 del 24.06.2024, esecutive ai sensi di legge, è stata approvata l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile" Area dei Funzionari ed elevata qualificazione (*ex categoria d*), mediante l'istituto dell'accordo da stipularsi con altre pubbliche Amministrazioni per l'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e, specificamente, con i candidati dichiarati idonei alle funzioni. In seguito all'adozione di tali atti deliberativi è stato diffuso su internet un avviso pubblico per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte di personale interessato all'assunzione e collocato utilmente in graduatorie formate presso EE.LL. ed in corso di validità. In data 13/11/2024 si è concluso l'iter con la firma dell'accordo con il Comune di Fresonara, titolare della graduatoria di che trattasi e si è proseguito per la chiusura dell'istruttoria della complessa pratica citata.

Non sono previste nuove assunzioni per le annualità del 2026/2027

### Capacità assunzionale

Calcolo capacità assunzionali (art 33 comma 4 DL 34/2019 D.P.C.M 17/03/2020)

<b>COMUNE DI</b>	<b>FRUGAROLO</b>
<b>POPOLAZIONE al 31/12/2023</b>	<b>1867</b>
<b>FASCIA</b>	<b>B</b>
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	<b>28,60%</b>
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	<b>32,60%</b>

## 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

SPESE PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	324.979,25
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.038.151,20

ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	971.010,14
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	891.479,90
<b>MEDIA ARITMETICA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>966.880,41</b>
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	66.389,25
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	36,09%
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE – Entrate da considerare</b>	<b>900.491,16</b>
<b>LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE ( media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA 28,60%</b>	<b>257.540,47</b>

Dato atto, pertanto, che la proiezione della Spesa di personale rientra nel range stabilito dal decreto, collocando il comune di Frugarolo nella fascia B corrispondente alla popolazione e in proporzione alle spese di personale in servizio, consentendo un incremento massimo ipotizzabile pari al 30%;

### **Formazione del personale**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di: – valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione; – miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Recentemente, la direttiva del 14 gennaio 2025 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", promuove la fruizione delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" e il conseguimento, da parte dei dipendenti dell'ente, dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Le scelte del Comune in materia di formazione del personale vengono programmate da Responsabile di servizio sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse

disponibili, dando priorità: – alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;

- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere la partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus, Formazione Acruel, Anusca, Asmel.

I programmi formativi sono accessibili a tutti i dipendenti (e agli amministratori), senza vincoli di spazio e di tempo, consentendo in tal modo al personale dipendente (e agli amministratori) di ottimizzare la programmazione e la fruizione delle attività formative.

#### Gli attori interni del processo formativo

- **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO – PERSONALE:** Il Servizio finanziario cura la progettazione e l'organizzazione dell'attività formativa, di concerto con il Segretario comunale e gli altri attori del processo, gestendone tutte le fasi: la rilevazione dei fabbisogni formativi; la selezione dei docenti esterni, nel rispetto della normativa vigente; l'istruttoria; il monitoraggio e la valutazione; la banca dati della formazione effettuata, ai fini della rendicontazione e dell'aggiornamento dei fascicoli formativi individuali.
- **TITOLARI DI INCARICHI DI E.Q.:** I dipendenti incaricati della responsabilità delle Aree, quali responsabili della gestione del proprio personale, sono direttamente coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevano i fabbisogni formativi del personale assegnato; per le materie specialistiche di propria competenza individuano corsi di formazione a catalogo o richiedono l'organizzazione di interventi formativi ad hoc.
- **IL SEGRETARIO COMUNALE NELLA QUALITÀ DI RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:** Compete al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la programmazione e attuazione della formazione obbligatoria del personale, in conformità alla sezione Rischi corruttivi del PIAO, sulle materie di etica e legalità pubblica e prevenzione dei fenomeni corruttivi. La valutazione della formazione Il monitoraggio delle attività realizzate e la valutazione dei risultati formativi risultano fondamentali, sia in termini di apprendimento del personale coinvolto, sia di ricadute sull'organizzazione e sulla qualità del servizio. L'approccio utilizzato è quello sistemico, che copre tutte le fasi del processo, a partire dall'analisi dei fabbisogni formativi (ex ante), al monitoraggio continuo del singolo intervento formativo per rilevare scostamenti dagli obiettivi e apportare le necessarie modifiche in corso (in itinere), fino alla valutazione dei risultati della formazione (ex post).