COMUNE DI MONTALDO BORMIDA

(AL)

Piano Integrato di attività e organizzazione

(P.I.A.O.)

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021, convertito, con modificazioni in Legge n. 113 del 06/08/2021)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14/2025 del 21.03.2025

Premessa – Quadro normativo di riferimento

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Montaldo Bormida ha l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso".
Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) e per l'efficienza della giustizia".
Le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:
- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.
Si tratta quindi di uno strumento dotato 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.
A livello strategico, il P.I.A.O. è una sorta di "mappatura del cambiamento" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il P.N.R.R.
L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.
Il Comune di Montaldo Bormida ha approvato:
- il P.I.A.O. 2023-2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 13.10.2023.
- il P.I.A.O. 2024-2026 con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 04.04.2024.
Il P.I.A.O. 2025/2027 è redatto in modalità semplificata ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Montaldo Bormida ha meno di 50 dipendenti.

Precisato che, ai sensi:
- dell'art. 7, comma 1, del d.P.C.M. n. 132/2022, il P.I.A.O. è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- dell'art. 8, comma 2, del d.P.C.M. n. 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, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Con decreto del Ministro dell'Interno del 24.12.2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 2 del 03.01.2025, è stato disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 da parte degli enti locali al 28.02.2025, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000 e, pertanto, il termine per l'adozione del P.I.A.O. 2025/2027 è attualmente previsto al 30.03.2025.

Ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022:
1) 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'aggiornamento di quella esistente 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;
2) 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;
3) 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) – struttura organizzativa, b) -organizzazione del lavoro agile e c), n. 2 – piano triennale fabbisogni di personale con evidenza della programmazione delle cessazioni dal servizio;
4) le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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.
In attuazione dell'art. 13, comma 1, del citato d.P.C.M. n. 132/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e amministrazione denominato "Portale PIAO".
Il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo http://piao.dfp.gov.it, consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.
Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 6, comma 4 del decreto-legge n. 80/2021, le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano devono trasmettere tempestivamente il documento al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.01

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di MONTALDO BORMIDA
Indirizzo: Piazza Giovanni XXIII, 1 - Montaldo Bormida - 15010 - AL
Codice fiscale: 00412320061
Partita IVA: 00412320061
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2024): 4
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2024): 581
Telefono: (+39) 0143.85141
Sito internet: www.comune.montaldobormida.al.it
e-mail: montaldo.bormida@ruparpiemonte.it
PEC: montaldo.bormida@cert.ruparpiemonte.it
Codice catastale: F404

AMMINISTRAZIONE
SINDACO: EMILIANO MARENGO

GIUNTA COMUNALE
EMILIANO MARENGO
SERGIO CANEVA vicesindaco
MATTEO PARAVIDINO assessore

CONSIGLIO COMUNALE
EMILIANO MARENGO sindaco
SERGIO CANEVA vicesindaco
MATTEO PARAVIDINO assessore
Paolo TEDESCO consigliere di maggioranza
Lorenzo GIACCHERO consigliere di maggioranza
Stefano ODDONE consigliere di maggioranza
Riccardo CAVALLERO consigliere di maggioranza
Ludovica SCIUTTO consigliere di maggioranza
Silvia BOTTERO consigliere di minoranza
Giuliana BOCCACCIO consigliere di minoranza
Tiziana POZZOBON consigliere di minoranza

Con riferimento alla propria organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici, il Comune di MONTALDO BORMIDA (AL) esercita in forma diretta i seguenti servizi:
- la cultura (biblioteche, musei, archivi);
- l'organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- il turismo;
- l'ambiente (gestione verde pubblico);
- l'urbanistica (rilascio permessi e concessioni);
- i servizi informativi (urp, albo pretorio);
- i servizi di competenza statale delegati a livello locale, quali i servizi elettorali, di anagrafe, di stato civile, di statistica e di leva militare;
- le attività cimiteriali;
- illuminazione votiva;
- trasporto scolastico;
- Servizio gestione tributi.

Il comune di MONTALDO BORMIDA non fa parte di alcuna Unione di Comuni.

Sono gestiti in forma associata i seguenti servizi fondamentali:
- Servizi socio-assistenziali (C.S.S. di Ovada);
- Servizio di assistenza scolastica, in convenzione con il Comune di Rivalta B.da;
- Servizio di polizia locale e protezione civile;
- Servizio idrico integrato S.I.I.;
- Servizio di Gestione Rifiuti (Affidamento alla società Econet S.R.L.);
- Servizio prevenzione randagismo canino, in convenzione con il Comune di Ovada;
- Sportello Unico Attività produttive, in convenzione con il Comune di Ovada;
- Commissione Locale per il paesaggio, in convenzione con il Comune di Tagliolo Monferrato (ente capofila).

Enti strumentali partecipati:
- Consorzio di bacino denominato Consorzio Servizio rifiuti (C.S.R.) del Novese, Tortonese, Acquese e Ovadese, in Sigla C.S.R., al quale il comune partecipa con una quota dello 0.34%;
- C.S.S., per una quota del 3%;

Società controllate: Non presente

Società partecipate:

- AMAG SPA 0.89%;

- S.A.A.MO. 0.31%;

- SRT SPA 0.31%

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26/2023 del 25.09.2023 l'Ente ha aderito alla compagine societaria denominata Gal Borba Scarl "Le Valli Aleramiche Dell'Alto Monferrarto", partecipando così alla strategia di sviluppo locale leader 2023/2027 nell'ambito del complemento regionale per lo sviluppo rurale (csr) 2023/2027.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

L'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 prevede che, per gli enti locali, questa Sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.).

VALORE PUBBLICO

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiamano i seguenti contenuti:
- LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 31.05.2023;
- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO 2025-2027 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26/2024 del 29.07.2024 e presentato al Consiglio Comunale con deliberazione n. 17/2024 del 26.11.2024;

All'interno del DUPS, che qui si intende interamente richiamato, sono contenuti:
- analisi della situazione interna ed esterna dell'ente
- risultanze relative alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio-economica dell'Ente;
- indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio;
- la programmazione triennale del personale;
- la programmazione triennale dei lavori pubblici;
- la programmazione triennale degli acquisiti di forniture e servizi;
- BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28/2024 del 27.12.2024, sulla base dello schema di Bilancio Tecnico trasmesso dal Responsabile del Servizio Finanziario, con prot. n. 1721 del 30.09.2024, ai Responsabili dei servizi, al Segretario Comunale e agli amministratori.

Il DUPS 2025/2027 è pubblicato nella seguente sezione di Amministrazione Trasparente:
https://comune.montaldo.al.it/?post_type=amm-trasparente&p=5861?page=regolamento-utilizzo-immobili-comunali

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE (NON OBBLIGATORIA)

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:
1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei funzionari;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini−utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale;

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione. Tuttavia, si ritiene opportuno indicare gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, tenendo in considerazione le

dimensioni organizzative dell'Ente, al fine di rispettare i principi contenuti nel d. lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., anche in considerazione di quanto sottoriportato.
Dato atto che l'art. 1 del d.P.R. n. 81/2022 ha soppresso il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del d. lgs. n. 267/2000 che prevedeva l'unificazione organica del "Piano della performance" nel "Piano esecutivo di gestione" e che, per effetto di tale soppressione, il P.E.G. mantiene ormai una valenza esclusivamente finanziaria.
Visto e richiamato l'art. 169 del d. lgs. n. 267/2000, rubricato "Piano esecutivo di gestione", nella versione vigente, come di seguito riportata:
"*Art. 169 (Piano esecutivo di gestione)*
1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.
2. Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157.
3. L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis.
3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni".

Visto e richiamato il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023 ad oggetto "Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 188, recante: «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42» (G.U. Serie Generale n. 181 del 04/08/2023).
Dato atto che il succitato decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 luglio 2023 prevede:
- all'art. 1, comma 1, lett. l), che al paragrafo 10.1 del principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato 4/1 al d. lgs. n. 118/2011, le parole "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione" sono eliminate;
- all'art. 1, comma 1, lett m), che il paragrafo 10.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato 4/1 al d. lgs. n. 118/2011 e' sostituito dal seguente:

"10.2 Struttura e contenuto.
Il PEG assicura un collegamento con: la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione; gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione degli stessi; le entrate e le uscite del bilancio attraverso l'articolazione delle stesse al quarto livello del piano finanziario. Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella SeO del DUP sono destinate, ai singoli dirigenti per la realizzazione degli obiettivi di gestione che ciascun programma contribuisce a realizzare. Gli «obiettivi di gestione» costituiscono obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attivita' e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e nel piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, assorbiti nel Piano integrato di attivita' e

organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
La struttura del PEG deve essere predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilita' individuando per ogni obiettivo di gestione o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile. In ogni caso la definizione degli obiettivi di gestione comporta un collegamento con il periodo triennale considerato dal bilancio finanziario. In tale ambito, il PEG riflette anche la gestione dei residui attivi e passivi. Il PEG contribuisce alla veridicita' e attendibilita' della parte previsionale del sistema di bilancio, poiche' ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili".

OBIETTIVI DI PERFORMANCE CORRELATI ALLA QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

Tali obiettivi sono contenuti nel D.U.P.S. L'assegnazione delle risorse finanziarie è avvenuta con la deliberazione di Giunta Comunale n. 4/2025 del 16.01.2025, relativa all'approvazione del PEG 2025/2027.

OBIETTIVI FINALIZZATI ALLA PIENA ACCESSIBILITÀ DIGITALE DELL'AMMINISTRAZIONE

Saranno predisposti in occasione del prossimo aggiornamento del P.I.A.O.

OBIETTIVI LEGATI AL RISPARMIO E ALL'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Nella sezione del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, con riferimento all'efficientamento energetico, è previsto un contributo (c.d. "piccole opere") in conto capitale di € 50.000, assegnato con Decreto Ministero dell'Interno del 30/01/2020 con cui si prevede la realizzazione di opere di efficientamento energetico, consistenti nella costruzione di un impianto fotovoltaico da allocare presso l'edificio comunale Palavidino/Palagusto.

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Nel 2025/2027 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

Il Comune di Montaldo Bormida, infatti, ha aderito ai seguenti avvisi PNRR – PaDigitale 2026:

- AVVISO 1.2: MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI";

- AVVISO 1.3.1: MISSIONE 1 – COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.3.1. "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI";

- AVVISO 1.4.1: MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI";

- AVVISO 1.4.3: MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO";

- AVVISO 1.4.3: MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PAGO PA";

- AVVISO 1.4.4: MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE";

OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE E PREVENIRE E RIMUOVERE LE DISCRIMINAZIONI

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027.

Fonti Normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità' "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali' di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011 a Istanbul da 32 paesi, tra cui l'Italia. Il trattato si propone di prevenire la violenza, favorire la protezione delle vittime ed impedire l'impunità dei colpevoli;
- direttiva 2/19 del 26.06.2019 inerente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Relazione introduttiva

Ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), i Comuni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano delle azioni positive (P.A.P.), di cui all'art. 48 L. Cit., si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e di promuovere quindi l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Il Piano ha durata triennale e individua le "azioni positive", ovvero le misure specifiche per eliminare, in un determinato contesto, le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Esse sono imperniate sulla regola espressa dell´uguaglianza sostanziale, di cui all'art. 3 comma 2 Costituzione, che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Gli obiettivi generali delle azioni sono infatti:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e valorizzi le caratteristiche di genere;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dalle differenze.
Il Piano triennale si articola in due parti:
- una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi;
- l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.
Esso contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. 150/2009. Tale normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, come il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della P.A. è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".
In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Montaldo B.da (AL) adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo, finalizzato alla promozione e all'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Quadro organizzativo al 01.01.2025
L'organizzazione del Comune di MONTALDO BORMIDA (AL) attualmente non vede alcuna presenza femminile sulle 4 unità in servizio presso l'Ente.
Nel dettaglio:
Nuova Area dei Funzionari, ex Cat. D: Responsabile del Servizio Tecnico 1 (uomo) – Funzionario/EQ ex art. 110 TUEL;
Nuova area dei Funzionari, ex Cat. D: Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale 1 (uomo) – tempo indeterminato e full time;
Nuova area degli Operatori esperti, ex Cat. B: Area Tecnico- Manutentiva 1 (uomo) – tempo indeterminato – full time;
Nuova area degli Operatori, ex Cat. A: Area Tecnico- Manutentiva 1 (uomo) – tempo indeterminato – full time;

Personale esterno al 01.01.2025
Nuova Area dei Funzionari, ex Cat. D: Responsabile del Servizio Finanziario 1 (uomo) per n. 4 h/settimana di cui n. 2h/settimana tramite "scavalco in eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004, e n. 2 h/settimana a settimana tramite "scavalco condiviso".

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:
Lavoratori con funzioni di responsabilità:
Donne: 0
Uomini: 3
Posizioni Organizzative (Area Finanziario-Contabile): 1 (uomo) – dipendente di altro ente, impiegato presso il Comune di Montaldo B.da secondo la formula dello "scavalco in eccedenza" in combinato disposto con lo "scavalco condiviso";
Posizioni Organizzative (Area Tecnica): 1 (uomo);
Posizioni Organizzative (Area Servizi demografici): 1 (uomo);
Segretario Comunale: 1 (donna) Reggenza a scavalco.

Deve quindi darsi atto che occorrerebbe favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto sussiste un lieve divario fra generi, per cui il genere femminile è sottorappresentato.

Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Montaldo Bormida (AL) intende realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- Obiettivo 2: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro, tenuto anche conto delle novità in tema di L.A.EM. (Lavoro agile emergenziale), introdotto in occasione dell'emergenza Covid-19. 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.
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro.
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: 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.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo n. 1)

Tali azioni si concretizzeranno in:

Azione 1: sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità ovvero portare a conoscenza di tutti i dipendenti la normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2025/2027

Ambito d'azione: orario di lavoro (Obiettivo n. 2)

Azione 1: potenziare le capacità dei lavoratori e della lavoratrice mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie 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.
In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
L'Ente, peraltro, applica l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000 Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2025/2027
Ambito d'azione: assunzioni (Obiettivo n. 3)
Azione 1: Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
Azione 2: garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
Azione 3: redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile.
Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle procedure di selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo, la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge e mai in base al sesso.
Nei casi in cui siano richiesti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Montaldo B.da valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.
Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2025/2027
Ambito di azione: formazione (Obiettivo n. 4)
Il Comune di Montaldo B.da (AL) dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione e di aggiornamento.
Azione 1: 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.
Azione 2: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2025/2027
Ambito di azione: sviluppo carriera e professionalità (Obiettivo 5)
La finalità dell'obiettivo è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azione 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
Azione 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Azione 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.
Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2025/2027
Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)
Azione 1: favorire la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
Azione 2: diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o incontri di informazioni/sensibilizzazione previsti ad hoc.
Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente
Tempistica di realizzazione: 2025/2027
Durata
Il presente piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.
Pubblicazione e diffusione
Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001.
Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete informatica del Comune di Montaldo B.da (AL).
Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

PIANO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

I Responsabili dei servizi hanno presentato gli obiettivi per l'anno 2025:

- Responsabile del Servizio Anagrafe: obiettivi del 14.01.2025 assunti agli atti con prot. n. 387/2025;
- Responsabile del Servizio Tecnico: obiettivi del 16.01.2025 assunti agli atti con prot. n. 94/2025;

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023/2025

In via del tutto prudenziale, l'Ente ha confermato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 5/2025 del 16.01.2025, per l'anno 2025, il Piano triennale Prevenzione corruzione e trasparenza per il triennio 2024/2026 (**All. A**).

Il Consiglio dell'ANAC, nella seduta del 30 gennaio 2025, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027. Il PTPC è posto in consultazione pubblica aperta a tutti gli *stakeholders* fino al 28 febbraio 2025 al fine di acquisire eventuali proposte ed osservazioni sul documento.

Il RPCT ha considerato come base di partenza gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente secondo una logica di miglioramento progressivo. Si è ritenuto che la struttura ed i contenuti del PTPCT siano allineati alle principali indicazioni di ANAC e pertanto, stante l'assenza di episodi corruttivi e considerate le dimensioni dell'ente, si è deciso di mantenere sostanzialmente inalterata l'impostazione generale del documento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E DEL SUO PERSONALE

Risorse umane (alla data di approvazione del presente PIAO)

AREA- EX CATEGORIA	NUMERO	T. I.	ALTRE TIPOLOGIE
FUNZIONRIO EQ – servizio anagrafe-elettorale-stato civile	1	1	
FUNZIONARIO EQ servizio tecnico	1		Art. 110 tuel (12h/settimana)
FUNZIONARIO EQ Servizio finanziario-tributi	1		ART.1 C.557 L. 311/2004 + ART. 23 CCNL 2022 (4h/settimana) dal 07.01.2025
ISTRUTTORE polizia municipale	1		ART. 23 CCNL 2022 (8h/mese) dal 01.03.2025
OPERATORE ESPERTO	1	1	
OPERATORE	1	1	

ORGANIGRAMMA E LIVELLI DI RESPONSABILITA'

L'illustrazione della struttura organizzativa del Comune di Montaldo Bormida e delle relative funzioni è contenuta del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, al quale si rinvia.

In relazione ai livelli di responsabilità, l'Ente è ripartito per servizi e più precisamente:

- Servizi Demografici (la cui Responsabilità è affidata al Sig. Maurizio Antonel);
- Servizio Finanziario/Tributi (la cui Responsabilità è affidata al Rag. Fabio Ottonello);
- Servizio Tecnico (la cui Responsabilità è affidata all'Arch. Davide Avigo);

Segretario Comunale: dal 01.07.2023, Dott.ssa Stefania Sasso (con incarico di reggente a scavalco).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es. lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile per gli aspetti riservati alla fonte unilaterale, si richiamano integralmente le disposizioni contenute nel Capo I - Lavoro Agile (artt. 63-67) del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.
Nel predisporre il Piano, l'Amministrazione dovrà tenere conto che
- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione si sta dotando di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

- deve adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Si prevede, inoltre, di coinvolgere il Responsabile della Transizione al Digitale sia per la condivisione della strategia di approntamento del lavoro agile e della dematerializzazione dei processi e degli archivi sia per la rilevazione di eventuali esigenze di acquisizione della strumentazione necessaria.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In merito alla programmazione del personale, la stessa non potrà che rispettare i vincoli previsti dalle vigenti norme in materia.

Nel D.U.P.S. 2025/2027 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

Si deve prendere atto delle innovazioni introdotte con il D.Lgs. 75/2017 che ha modificato il D.Lgs. 165/2001 e dei decreti attuativi del medesimo.

Non risultano in questo Ente situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali dei servizi di competenza (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 – legge di stabilità 2012).

Si precisa che quanto precisato nel presente PIAO è stato già riportato nel DUPS 2025/2027, ALL. D), nella sezione d) recante "organizzazione dell'Ente e del suo personale".

La programmazione, che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi, è riportata di seguito nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima; in caso di cessazioni per eventi non previsti nè prevedibili alla data di redazione del presente documento dovranno essere assunti gli atti inerenti e conseguenti.

Personale in servizio al 31.12.2024

AREA	N.	T.I.	ALTRE TIPOLOGIE
FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D5	1	SI	
FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D4	1	NO	SCAVALCO IN ECCEDENZA AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 311/2004

FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D1	1	NO	PERSONALE EX ART. 110 DLGS 267/2000
ISTRUTTORE EX CAT.C P.E. C4	1	NO	PERSONALE IN CONVENZIONE
OPERATORE ESPERTO EX CAT.B P.E. B1 (dal 15.04.2024)	1	SI	
OPERATORE EX CAT.A P.E. A1	1	SI	

Numero dipendenti in servizio al 31.12.2024 N. 03 a tempo pieno + n. 01 a tempo parziale (12h/settimana) + n. 02 unità personale a tempo parziale in convenzione + n. 01 unità personale a tempo parziale reclutato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004.

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio.

ANNO DI RIFERIMENTO	DIPENDENTI	SPESA DI PERSONALE	INCIDENZA % SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE
2023	7	€ 161.049,90	29,30%
2022	7	€ 174.943,98	42,39%
2021	7	€ 162.885,33	42,99%
2020	7	€ 169.627,91	44,08%
2019	7	€ 161.401,83	41,95%

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

1. Quadro normativo

Il legislatore riserva, anche nella predisposizione del DUPS da parte degli enti locali di minori dimensioni, particolare attenzione alla programmazione del personale.

Il comma 562 della legge 27.12.2006 n. 296 stabilisce che, per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno (rectius enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti), le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

L'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il contenitore rigido da cui partire per definire il Piano dei fabbisogni di personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il piano triennale dei fabbisogni di personale.

Per le amministrazioni la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale dei fabbisogni di personale. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).
Nella programmazione si deve tenere conto che:

- nel calcolo del costo delle nuove assunzioni (Corte dei Conti Lombardia sez. controllo pareri n. 226/2011 n. 613/2011 e n. 51/2012) rientra quello connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto con contratto part-time in considerazione dell'attuale vigenza dell'art. 3 comma 101, della legge n. 244/2007;

In merito alle potestà assunzionali va rilevato quanto segue:

- il regime delle assunzioni prevedeva, sino al 19.04.2020, una metodologia basata su una serie di percentuali, diverse per i vari anni, rapportata alle cessazioni di personale;

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato - città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato…. omissis. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, é adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

-il DPCM del 17.03.2020 pubblicato in GU in data 27.04.2020 detta le regole in merito alle: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.”;

-la circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni in data 8.06.2020 fornisce chiarimenti in merito;

- il medesimo DPCM stabilisce all’art. 4 comma 2 che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 (del medesimo articolo), 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, nelle percentuali massime individuali di cui all'art. 5 del DPCM;

- gli artt. 1 e 2 del DPCM che definiscono le modalità di calcolo dei valori soglia precisando quanto segue:

“1. Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

- l’art. 11 c. 4bis D.L. n. 90/2014, ha stabilito che non si applica il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009, ai Comuni in cui la spesa per il personale è contenuta entro i limiti fissati dai commi 557 della legge 27.12.2006 n. 296;

- interpretazioni univoche delle sezioni Corti dei Conti che ritengono ormai assodato il principio secondo il quale le spese degli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato, conferibili dagli enti locali ex art. 110, comma 1 del TUEL, siano assoggettate ai vincoli assunzionali previsti dall’articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (Corte dei Conti Sez. Autonomie Deliberazione n.13/2015 in data 31.03.2015; Corte dei Conti Sezione Piemonte n. 4/2016; Corte dei Conti Sezione Puglia n. 62/2016; Corte dei Conti Sezione Molise 94/2016; Corte dei Conti Sez. Autonomie deliberazione n. 14/ 2016 in data 15.04.2016);

-l’art. 3 comma 8 della L.56/2019 dispone “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

-la Legge 27.12.2019, n. 160 all’art. 1 comma 148 abroga l’art. 1 comma 361 L. 145/2018 e consente l’utilizzo delle graduatorie approvate non solo per la copertura dei posti messi a concorso e il comma 149 che dispone il periodo di validità delle graduatorie approvate in due anni dalla data di approvazione;

2. La capacità assunzionale del Comune (All. E).

Sulla base delle risultanze di cui all’art 33 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, l’Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’Ente, infatti:

- in ordine alla condizione di soprannumero, essa non sussiste in quanto non è presente in servizio personale a tempo indeterminato extra dotazione organica;

• in ordine alla condizione di eccedenza, costituisce prova oggettiva della sua inesistenza la circostanza che, rispetto al rapporto medio dipendenti - popolazione fissato per gli enti in condizioni di dissesto dall'ultimo Decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 per il triennio 2020/2022 pari, per la classe demografica di appartenenza, a 1/112, il rapporto medio dipendenti-popolazione è per questo Comune pari a 1/145;

• l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- assicura il contenimento delle spese nel rispetto del comma 562 L.296/2006, il quale stabilisce che gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore di spesa riferito all'annualità 2008 quantificato in € 238.613,00 valore fisso ed invariabile, come indicato nell'allegato al presente documento.

La spesa di personale dipendente è quantificata in € 161.049,90 come da rendiconto 2023;

-ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti come da art. 9 comma 3 bis D.L. 185/2008;

-ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), art. 13 L.196/2009;

- rientra nella casistica dei comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4 comma 1 e dall'art. 6 comma 1 del DM 17.03.2020 essendo il rapporto spesa di personale 2023 e media entrate 2021/2023 di questo Comune pari a UN VF di 26,14.

- i comuni che si collocano in questa fascia possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Alla luce del quadro normativo sopra delineato e delle considerazioni esposte, tenuto conto degli obiettivi specifici perseguiti e dei compiti istituzionali affidati all'intero apparato, viene allegato sotto la lettera "A" al presente documento il prospetto per il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dl 30/04/2019 n.34 - decreto 17/03/2020.

Dovrà essere posto in atto un costante monitoraggio della spesa di personale al fine di rispettare le disposizioni di cui all'art.6 comma 3 DM 17.03.2020.

Visto il seguente prospetto redatto dal Responsabile del Servizio Finanziario concernente la capacità assunzione di personale a tempo indeterminato DL 30/04/2019 n. 34 D.M. 17/03/2020 – Circolare Mini. Interni 08/06/2020, dal quale risulta, sulla scorta dei conteggi effettuati secondo le disposizioni, modalità ed indicazioni di cui al D.M. 17/03/2020 e Circolare attuativa 08/06/2020, per l'attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, la seguente verifica dei limiti assunzionali:

	Acc. 2021	Acc. 2022	Acc. 2023	
Titolo I	355.092,35	371.205,29	351.225,99	Media Entrate del triennio
Titolo II	43.577,47	58.015,78	186.560,15	
Titolo III	45.593,80	112.857,72	43.090,79	
Integrazione PEF Econet 2020	95.000,00	95.000,00	95.000,00	
Totale	539.263,62	637.078,79	675.876,93	617.406,45
Accantonamento FCDE stanziato nell'ultimo Bilancio di Previsione considerato 2025)				(-) 1.377,76
Media di riferimento				616.028,69

Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti	
Spesa di personale 2023	161.049,90
Media entrate al netto FCDE	616.058,69
	= 26,14 % V.F.

Valore soglia (V.S.) per la fascia demografica al 31.12.2024 n. 581 abitanti: 29,50%

Il comune si trova nella Fascia 1 – Comuni ricompresi al di sotto del valore soglia del 29,5% poiché il rapporto VF è inferiore al V.S. ed inferiore al V.L., l'Ente può incrementare la spesa del personale per assunzioni a tempo indeterminato ma entro il valore calmierato di € 15.186,02.

Valore di riferimento anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1 comma 562 L. 296/2006: € 238.613,00;

3. Piano occupazionale

Anno 2025

Dal 01.07.2023, il Comune di Montaldo Bormida è sede di segreteria vacante, a seguito dello scioglimento della convenzione con i Comuni di Predosa e Francavilla Bisio.

La sede, dal 01.07.2023, è coperta tramite incarico di reggenza a scavalco.

Parimenti, non sono state rinnovate per il 2024 le convenzioni con il Comune di Predosa ex art. 23 CCNL 22 per l'utilizzo della dipendente addetta al servizio di accertamento e recupero tributi pregressi e per l'utilizzo dell'agente di polizia locale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 7/2024 del 03.02.2024 è stata stipulata una convenzione con il Comune di Carpeneto per utilizzo congiunto dell'Istruttore di Polizia Locale dipendente del comune di Carpeneto, per n. 8 mensili.

Il Responsabile del servizio Finanziario è assicurato, dal 07.01.2025, ricorrendo a personale esterno, sempre in rapporto a tempo determinato e parziale, nell'invarianza della spesa sostenuta nell'anno precedente. Il Responsabile del Servizio Finanziario, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Trisobbio, è presente presso il Comune di Montaldo Bormida per n. 4h/settimana, di cui n. 2h/settimana in regime di convenzione ex art. 23 CCNL 2022 e per n. 2h/settimana in regime di scavalco di eccedenza ex art. 1 comma 557 L. 311/2004.

Il Servizio Tecnico – urbanistico e di edilizia privata viene erogato mediante utilizzo ex art. 110 TUEL di un tecnico part- time (Funzionario ex cat. D del CCNL del comparto) per 12h/settimana.

Nuove assunzioni: non ricorrono per l'anno 2025 nuove assunzioni.

Si precisa che nel mese di aprile 2024, a seguito del collocamento a riposto del personale esterno, cantoniere, appartenente alla nuova area degli "operatori esperti", ex cat. B, posizione economica ex B8, l'Ente ha coperto il posto vacante in organico, tramite assunzione di nuova unità di personale, tramite scorrimento graduatorie di altro ente in corso di validità.

Si precisa che l'assunzione pianificata per il 2024 non ha comportato il superamento dei limiti di spesa previsti ai sensi di Legge, trattandosi di una sostituzione di personale in servizio (il dipendente uscente, del resto, è collocato nella nuova area degli "operatori esperti" ex categoria B, posizione economica B8; tramite scorrimento di graduatoria, si procederà all'assunzione di n. 1 "operatore esperto", ex categoria B, Posizione Economica B1).

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio:

ANNO DI RIFERIMENTO	DIPENDENTI	SPESA DI PERSONALE	INCIDENZA % SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE
2023	7	€ 161.049,90	29,30%
2022	7	€ 174.943,98	42,39%
2021	7	€ 162.885,33	42,99%
2020	7	€ 169.627,91	44,08%
2019	7	€ 161.401,83	41,95%

Personale in servizio al 31.12.2024:

AREA	N.	T.I.	ALTRE TIPOLOGIE
FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D5	1	SI	
FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D4	1	NO	SCAVALCO IN ECCEDENZA AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 311/2004
FUNZIONARIO EX CAT.D P.E. D1	1	NO	PERSONALE EX ART. 110 DLGS 267/2000
ISTRUTTORE EX CAT.C P.E. C4	1	NO	PERSONALE IN CONVENZIONE
OPERATORE ESPERTO EX CAT.B P.E. B1 (dal 15.04.2024)	1	SI	
OPERATORE EX CAT.A P.E. A1	1	SI	

Personale in servizio alla data di approvazione del presente documento programmatico:

AREA- EX CATEGORIA	NUMERO	T.I.	ALTRE TIPOLOGIE
FUNZIONRIO EQ – servizio anagrafe-elettorale-stato civile	1	1	
FUNZIONARIO EQ servizio tecnico	1		Art. 110 tuel (12h/settimana)
FUNZIONARIO EQ Servizio finanziario-tributi	1		ART.1 C.557 L. 311/2004 (9h/settimana)
ISTRUTTORE polizia municipale	1		ART. 14 CCNL 22/01/2004 (8h/mese)
OPERATORE ESPERTO	1	1	
OPERATORE	1	1	
TOTALE	6	3	3

ANNO	STIMA TREND DELLE CESSAZIONI
2025	Alla data attuale, per l'anno 2025, non si prevedono cessazioni.

2026	Alla data attuale, per l'anno 2026, non si prevedono cessazioni.
2027	Alla data attuale, per l'anno 2027, non si prevedono cessazioni.

La presente sezione:
- è oggetto di informazione sindacale (art. 4, comma 5, C.C.N.L. 16/11/2022);
- è soggetta al parere del revisore unico dei conti.

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in quanto leva fondamentale per sostenere i processi di riforma e innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

A tal fine, il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche. Nella cornice sopra delineata, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". Tale Direttiva 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. Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (https://www.syllabus.gov.it/syllabus/) del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali. La partecipazione a tale iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. La fruizione dei corsi è in apprendimento autonomo e non sono previste attività sincrone. I percorsi formativi attualmente previsti attengono alla trasformazione digitale ed alla trasformazione ecologica. Questo Ente aderirà in corso d'anno alla piattaforma Syllabus.

Vista la Direttiva 16 gennaio 2025 ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", nella parte in cui dispone che lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento 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.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Montaldo B.da (AL) non è obbligatorio.
Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:
- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

In particolare, la gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio.
Il modo principale per il controllo da parte dei cittadini e degli utenti delle attività svolte dall'Ente che risultano a più alto rischio di corruzione risulta la pubblicazione di informazioni relative ai vari procedimenti amministrativi effettuata sul sito web del Comune.
Risultano individuate le ulteriori misure: Anche per quanto attiene il monitoraggio, il presente P.I.A.O. sconta in fase di prima applicazione l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precipue modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano.