

Comune di Pietraporzio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(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)

Approvato con deliberazione di Giunta n. 21 del 27/03/2025

INDICE

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Sottosezione 2.2 Performance

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4: Monitoraggio

Principali riferimenti normativi

Allegati

- 1) Analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure
- 2) Codice di comportamento
- 3) PAP – Piano delle Azioni Positive – 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di	Cuneo
Regione	Piemonte
Sindaco	Rocchia Sabrina
Indirizzo	Via Municipio, 4
Email	Pietraporzio@vallestura.cn.it
PEC	Pietraporzio@cert.ruparpiemonte.it
Centralino	0171717012
Codice Fiscale	80003010040
Partita IVA	00507780047

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSA

Le dimensioni di valore pubblico del Comune possono essere riassunte in riferimento ai diversi portatori di interessi che si relazionano con l'Ente che sono qui raggruppati in otto categorie:

1) STRADE

La rete stradale comunale si estende totalmente su area montuosa e, fatto che incide in maniera significativa sui costi e comporta particolari difficoltà gestionali che l'Ente affronta con personale estremamente ridotto.

2) SCUOLE

Non sono presenti scuole sul territorio comunale, fondamentale è, dunque, la collaborazione tra l'ente e gli istituti scolastici per la definizione dei programmi necessari sia a garantire la sicurezza di studenti e personale scolastico, che sono costretti ad una sorta di pendolarismo culturale, sia a garantire la possibilità di raggiungere i siti scolastici.

3) TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

Particolare attenzione è anche rivolta alla tutela delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni sui luoghi di lavoro: ad oggi non sono state registrate criticità in merito.

4) TERZO SETTORE E VOLONTARIATO

Il coinvolgimento degli enti del terzo settore e più in generale del volontariato, quindi di settori più ampi della cittadinanza rispetto ai soli interlocutori istituzionali, costituisce un valore aggiunto che fa parte della cultura amministrativa del territorio. Su questo aspetto il Comune si è da sempre impegnato in particolare attraverso la realizzazione di progetti condivisi utili a valorizzare il territorio e le sue potenzialità.

5) UNIONE VALLE STURA DI DEMONTE

La stretta collaborazione tra Comune e Unione Montana Valle Stura, contribuisce a rendere più efficienti gli enti ed a migliorare i servizi ai cittadini. In questo modo il miglioramento dell'efficienza amministrativa non costituisce solo un valore interno, ma si allarga a tutto il territorio del Comune e dell'Unione.

Tale operatività condivisa si sta rivelando fondamentale per tutti i comuni facenti parte dell' Unione Montana, esclusivamente di piccole o piccolissime dimensioni ma, nonostante ciò in gran parte impegnati in progetti PNRR. Il supporto degli uffici dell'Unione, anche attraverso la CUC - Centrale Unica di Committenza, è determinante per la corretta gestione e conclusione delle procedure in un territorio dove i piccolissimi comuni con solamente uno o due dipendenti non sono rari.

6) FORNITORI E IMPRESE

La qualità del rapporto con i fornitori e le imprese costituisce un elemento decisivo per la capacità del Comune di realizzare i propri obiettivi a servizio verso i cittadini e le imprese, in particolare quelle del territorio. In questa direzione, la tempestività dei pagamenti, la trasparenza delle procedure di affidamento, la riduzione dei tempi amministrativi dei procedimenti autorizzativi e il contenimento della conflittualità e del contenzioso rendono l'amministrazione un interlocutore affidabile.

7) UTENTI INTERNI

Al proprio interno l'ente mira soprattutto a produrre un più elevato livello di semplificazione amministrativa, di informatizzazione e automazione dei procedimenti e di professionalizzazione e specializzazione del personale.

8) ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

I molteplici rapporti con altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Regione, Prefettura, Provincia, Istituti previdenziali, Vigili del Fuoco, ASL, ecc.) sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi propri dell'ente o, complementariamente, a contribuire al raggiungimento degli obiettivi propri di questi soggetti pubblici. L'obiettivo del Comune in questo ambito è quello di costruire reti che rendano i rapporti più semplici ed efficienti a beneficio, anche se indiretto, dei cittadini e contribuiscano al raggiungimento di un sempre più elevato livello di tutela della legalità.

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Premessa.

Con l'introduzione del PIAO tra gli strumenti di programmazione, operativo dal 1° luglio 2022, a seguito dell'introduzione all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. Per la prima volta, quindi, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza non sono proposte all'interno di un elaborato autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma sono inserite come sottosezione 3 rubricata "rischi corruttivi e trasparenza" nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Il Segretario reggente dell'ente, dr. Giorgio Musso, è stato individuato con decreto sindacale quale Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza dell'Ente.

In considerazione delle ridotte risorse di personale all'interno dell'Ente, il RPCT non dispone di una propria struttura espressamente dedicata.

I responsabili dei servizi sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna unità attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi dell'Ente.

Per il ruolo fondamentale del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

2.3.2. Analisi e riflessi del contesto esterno

La situazione economica e sociale e il profilo criminologico del territorio comunale appaiono sostanzialmente in linea con quello degli altri piccoli comuni montani della Provincia di Cuneo di modestissime dimensioni e risorse economiche proporzionatamente limitate.

Il territorio ha sopportato meglio di altre aree del paese sia la crisi economica iniziata nel 2008, sia le difficoltà indotte dalla pandemia, ma le attività economiche presenti sul territorio sono tuttora estremamente limitate, meno di una decina. In compenso i tassi di disoccupazione sono particolarmente bassi.

Il relativo isolamento del comune si riflette anche nella difficoltà di reclutamento dei dipendenti pubblici che, soprattutto per i profili più qualificati, appare particolarmente difficile.

A livello provinciale, pur permanendo quindi alcune criticità strutturali, tipiche delle aree interne, fatte oggetto comunque di un elevato interesse da parte delle istituzioni, il livello di benessere e di coesione sociale si mantiene tra i più elevati del paese. Sempre a livello provinciale, il livello di rischio sociale percepito resta tra i più bassi d'Italia, anche se si sono palesati, ormai da un paio di anni, fenomeni di criminalità mafiosa a cui sono legati episodi di sangue prima ignoti sul territorio.

Sul fronte criminalità sono disponibili diversi studi relativi al contesto nazionale, aggiornati annualmente, che, pur presentando delle difformità a livello di singole analisi, convergono a livello di trend. Nel panorama nazionale, pur con non infrequenti episodi di disagio, la Granda pare

essere tra le province più sicure d'Italia rafforzando, negli ultimi anni, la propria posizione nelle differenti statistiche che, sotto questo punto di vista, paiono effettivamente concordare. I dati presentati dal quotidiano "Il Sole 24 Ore" nell'"Indice della Criminalità", lo studio che annualmente pubblica le statistiche relative ai delitti commessi e denunciati a livello nazionale nell'anno precedente in rapporto alla popolazione residente, colloca la Provincia di Cuneo, per il 2023, ultima elaborazione disponibile, pubblicata il 16 settembre 2024, al novantanovesimo posto su centosei, in ulteriore progresso di una posizione rispetto all'anno precedente. Si tratta, come è evidente, di un piazzamento più che invidiabile, tenuto conto che nella classifica ai primi posti troviamo le province in cui si è consumato il maggior numero di crimini e oltre la centesima posizione quelle più sicure. Dallo studio emerge inoltre che le province più pericolose sono quelle dei grandi centri urbani: Milano, Roma e Firenze, mentre le più sicure sembrano essere quelle di Oristano, Potenza e Treviso, con Cuneo che, da ottava su scala nazionale, si colloca al primo posto tra le province piemontesi.

In un panorama tutto sommato roseo per la nostra provincia ed in particolare per il capoluogo. Infatti, facendo riferimento ai delitti denunciati nelle province in rapporto ai comuni capoluogo, si nota che in media il 47% dei delitti è commesso nei capoluoghi (con il 62% nei centri metropolitani ed il 33% nelle altre province) ma questa percentuale si abbassa al 18,3% nel caso di Cuneo (2585 denunce su 14132 totali) che colloca la città al quinto posto su scala nazionale e contestualmente innalza il livello di pericolosità relativa del restante territorio. Su questo pare influire, stando ai dati disponibili, anche la presenza di un consistente fenomeno migratorio dai paesi del terzo mondo che sta creando alcune difficoltà di ordine sociale. Fortunatamente ad oggi il comune è comunque risultato esente sia da fenomeni malavitosi sia da rilevanti fatti di cronaca collegati a comportamenti dolosi.

2.3.3. Analisi e riflessi del contesto interno

Dall'analisi del contesto interno emerge un quadro complessivo che presenta i seguenti principali elementi:

- dimensioni organizzative dell'ente estremamente ridotte;
- prevalente concentrazione dei potenziali rischi corruttivi nell'ambito della gestione del patrimonio infrastrutturale;
- utilizzo della maggior parte delle risorse disponibili per la gestione e manutenzione della viabilità e del patrimonio edilizio;
- elevato livello della qualità amministrativa.

Alla luce di questi elementi, le misure anticorruzione si orientano in particolare nelle seguenti direzioni:

- attività connesse con la gestione del patrimonio immobiliare e infrastrutturale; considerata la rilevanza del tutto prevalente dei costi per l'Ente, è in questo settore che si concentreranno le attenzioni del RPCT;
- rafforzamento della consapevolezza nei dipendenti nel ruolo centrale della legalità anche nella creazione di benessere diffuso,
- vigilanza nella costruzione dei procedimenti e degli atti amministrativi e rafforzamento del sistema dei controlli.

2.3.4. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure è contenuta nell'allegato 1.

2.3.5. Misure organizzative di prevenzione

Seguendo la procedura suggerita da ANAC già seguita dall'Ente per le adozioni dei precedenti piani, il procedimento di aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato sottoposto a pubblica consultazione. Sul sito istituzionale in data 6 marzo 2025 è stato pubblicato l'avviso relativo all'avvio di questo procedimento e resa nota la possibilità di formulare osservazioni e suggerimenti entro il successivo 20/03/2025 al seguente indirizzo: pietraporzio@vallestura.cn.it. Entro tale termine non è pervenuta alcuna segnalazione.

Ciò premesso, in questa sezione vengono illustrate sinteticamente le misure organizzative che l'ente ha predisposto per assicurare un elevato profilo di prevenzione della corruzione:

a. Codice di comportamento di Ente

Il Comune ha aggiornato, nel corso dell'anno 2023, il proprio Codice di comportamento adottando, ai sensi dell'art. 54, c. 5 D.lgs. 165/2001, dell'art. 1, c. 2 del D.P.R. n. 62/2013 e del DPR 81/2023, un nuovo documento ("Nuovo codice di comportamento dei dipendenti del comune di Pietraporzio" delibera di Giunta n. 39 del 26/09/2023) che esplicita gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Ente sono tenuti ad osservare, così come già dettagliati con il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, come integrato dal DPR 81/2023, che rimangono pienamente ed integralmente applicabili.

b. La rotazione del personale.

In considerazione del limitato numero di dipendenti non è prevista l'introduzione della loro rotazione, comunque di difficile realizzazione, trattandosi di Amministrazione con soli quattro dipendenti (di cui uno solo a tempo pieno) altamente specializzati e non intercambiabili. Conseguentemente, per garantire la correttezza dei procedimenti amministrativi ed evitare contiguità di rapporti tra il personale dell'ente e soggetti privati, sono state adottate le seguenti misure:

- a) formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione;
- b) digitalizzazione: il trattamento dei procedimenti e degli atti mediante metodi informatici rende i processi decisionali più trasparenti.

Le misure adottate risultano tuttora adeguate.

Non sono emerse situazioni che abbiano reso necessario procedere alla rotazione straordinaria, comunque difficilmente attuabile.

c. Conflitti di interesse, incompatibilità, inconfiribilità

- Conflitti di interesse e di ruoli

- a) In considerazione delle limitate disponibilità di personale in particolare la dipendente amministrativa svolge diversi ruoli.

Per limitare eventuali profili di conflitti di interesse si è proceduto ad adeguata formazione.

La misura adottata appare adeguata sia alla luce della sensibilità della dipendente, sia alla luce del modesto numero di atti prodotto dall'ente.

d- Incompatibilità e inconfiribilità.

La tematica delle incompatibilità e inconfiribilità è trasversale a diversi ambiti, tra i quali:

- a) in materia contrattuale viene data particolare attenzione alle indicazioni dell'ANAC;
- b) viene effettuata la verifica di eventuali altre cariche mediante l'anagrafe degli amministratori locali del Ministero dell'Interno (<https://amministratori.interno.gov.it/amministratori/index.html>).

Incarichi extra-istituzionali

Nel corso del 2022 la Giunta ha approvato con propria deliberazione il Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni da parte di dipendenti del comune che è dunque ancora perfettamente aderente alla normativa vigente.

d. Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower.

La legge 179/2017 ha modificato il d.lgs. 165/2001, innovando la disciplina in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Il comma 5 del novellato art. 54-bis prevede che l'ANAC adotti apposite "Linee guida" relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo, al comma successivo importanti sanzioni in caso di mancato adeguamento.

Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione trasparente sono disponibili le indicazioni che consentono sia ai cittadini che ai dipendenti di formulare segnalazione in ipotesi di eventi corruttivi di cui siano a conoscenza, mediante l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica dedicato accessibile esclusivamente al RPCT. È anche disponibile un applicativo dedicato che consente segnalazioni anonime all'ANAC, raggiungibile alla pagina <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

Entrambi i sistemi sono operativi e ma finora non sono pervenute segnalazioni di eventi corruttivi e neppure osservazioni in riferimento all'efficacia degli strumenti di segnalazione.

e. La Formazione

Relativamente alle misure formative si rinvia alla Sottosezione 3.3 dedicata al fabbisogno di personale in cui sono indicati anche principi e indirizzi in materia formazione del personale.

f. Pantouflage.

La parola di origine francese "pantouflage" ovvero il fenomeno denominato anche "sliding doors" (per dirla invece all'inglese) vengono utilizzati nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e viceversa. Si tratta di un evento quest'ultimo che, seppure fisiologico in una società caratterizzata da una fluidità e mobilità del mondo del lavoro, può essere particolarmente rischioso per le amministrazioni pubbliche, perché da un lato comporta un depauperamento di professionalità costruite negli anni e dall'altro può rappresentare un pericolo per l'imparzialità dell'azione del funzionario pubblico che potrebbe strumentalizzare l'esercizio dei propri poteri per guadagnare la benevolenza del proprio interlocutore privato al fine di ottenerne dei benefici dopo aver lasciato l'impiego o, anche, rappresentare il compenso per una vera e propria attività corruttiva. Negli ultimi anni, il diffondersi degli eventi corruttivi ha minato fortemente la fiducia dei cittadini verso le istituzioni avendo, al contempo, anche pesanti ripercussioni sul libero mercato in considerazione della possibilità di occultare utilità illecite sotto varie forme. Benchè il comune sia esente da tale problematica, è stata predisposta una comunicazione standard da inviare al personale cessato da meno di tre anni di livello almeno "C" per informarlo dettagliatamente degli obblighi di cui all'art. 53 c. 16-ter del d.lgs. 165/2001.

g. Applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

Il richiamato articolo prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- 1) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 2) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- 3) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Per quanto riguarda il personale interno, non sono presenti dirigenti ma si procederà a richiedere la dichiarazione al restante personale.

h. Controlli successivi di regolarità amministrativa

L'art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 come modificato dal D.L. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213), al comma 2 statuisce che: "il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento", principio cardine intorno al quale ruota il rafforzato sistema dei controlli interni dell'ente locale, la cui articolata tipologia è dunque ora definita dagli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, e 147 quinquies del citato D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Il controllo è finalizzato alla verifica della correttezza e regolarità delle procedure amministrative svolte, in relazione alla conformità ai principi generali dell'ordinamento, allo statuto ed ai regolamenti.

Il Segretario generale definisce con proprio atto le modalità operative cui dovrà conformarsi il controllo, individuando tra l'altro:

- 1) le procedure e gli atti amministrativi soggetti al controllo, tra cui in particolare le determinazioni di impegno di spesa ed i contratti;
- 2) le modalità tecniche di scelta del campione sottoposto a controllo, fornendone adeguata motivazione, fermo restando che dovrà essere assicurato il controllo di una percentuale di atti significativa determinata sia in rapporto alla loro rilevanza per l'attività dell'Ente, sia in rapporto al totale degli atti adottati nel periodo di riferimento;
- 3) gli standard di conformità per ciascuna procedura o tipologia di atto;
- 4) la struttura ed il contenuto delle griglie di valutazione da utilizzare per l'esame degli atti;
- 5) le modalità operative per assicurare il coinvolgimento diretto dei responsabili delle procedure e degli atti sottoposti a controllo".

i. Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

Al fine di prevenire episodi di riciclaggio, i settori responsabili per le procedure contrattuali svolgono sistematicamente tutte le verifiche previste dalla normativa vigente.

Le contromisure adottate sono idonee alla prevenzione di questa tipologia di illeciti.

l. Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR e PNC

Oggetto e finalità

La realizzazione di opere e di interventi infrastrutturali finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Piano Nazionale degli Investimenti Complementari (PNC) costituisce per il comune di Pietraporzio un'importante opportunità di potenziamento del proprio patrimonio edilizio e stradale, ma anche un rilevante impegno tecnico, organizzativo e finanziario, tanto più se si considerano le disponibilità di personale.

In questo contesto il comune persegue la realizzazione di questi interventi prendendo a riferimento tre diversi e complementari dimensioni di qualità:

- la qualità tecnica;
- la qualità economico-finanziaria;
- la qualità amministrativa.

La qualità tecnica è funzione principalmente della dimensione progettuale e realizza degli interventi di cui diventano fattori critici l'affidamento e la realizzazione dei diversi livelli di progettazione e l'attività propriamente esecutiva coordinata dalla direzione lavori, con un'attenzione particolare portata alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La qualità economica comprende sia i profili della corretta gestione contabile, sia la fondamentale dimensione della valutazione dell'efficienza dell'investimento e della sua economicità in relazione alle sue dimensioni e caratteristiche.

La qualità amministrativa, infine, raccoglie e coordina gli aspetti prima ricordati facendosi garante della regolarità amministrativa, ma anche della sua speditezza e dell'introduzione degli elementi di semplificazione previsti dall'ordinamento.

L'intreccio di queste tre dimensioni della qualità è decisivo per la riuscita degli investimenti del PNRR e del PNC poiché obiettivo di questi piani non è solo quello di realizzare opere che amplino le dotazioni infrastrutturali del paese, ma di farlo in modo economico, snello e corretto, in modo che questi piani diventino anche un'occasione di crescita della pubblica amministrazione, della sua capacità organizzativa e realizzativa e della sua capacità di proporsi come riferimento di legalità.

m. La disciplina derogatoria al Codice dei contratti.

I diversi provvedimenti intervenuti in tema di contratti pubblici per semplificare le procedure di affidamento e favorire la ripresa economica nella fase post-pandemica e, successivamente, facilitare la gestione delle risorse del PNRR, in parte vanificati dall'incremento dei costi delle materie prime e dalla difficoltà di reclutare personale adeguatamente formato in grado di seguire la notevole mole di lavori e affidamenti, hanno in parte aumentano i potenziali rischi di comportamenti non coerenti con i principi di buon andamento e imparzialità.

In particolari si evidenziano principalmente i seguenti rischi:

- frazionamento artificioso;
- violazione della disciplina della rotazione con affidamenti multipli allo stesso operatore;
- mancato accertamento dei requisiti tecnico-professionali del RUP;
- indebite variazioni contrattuali;

- scarsi e inadeguati controlli sulla qualità dell'esecuzione;
- mancato rispetto dei tempi di progettazione e/o esecuzione;
- inadeguata validazione del progetto;
- presenza di potenziali conflitti di interesse non dichiarati.

Considerata la necessità di evitare che la formalizzazione di ulteriori controlli comporti un aggravio dei procedimenti e tenuto conto che la consapevolezza dei rischi sopra elencati fa ormai parte della cultura amministrativa dell'ente, non si prevedono specifiche misure, in quanto si raccomanda ai responsabili di servizi interessati di avere particolare attenzione a questo riguardo e di sensibilizzare in tal senso i propri collaboratori.

2.3.6. Trasparenza e accesso.

In materia di trasparenza, l'ente ha regolarmente pubblicato la relazione del RPCT come previsto dalle disposizioni dell'Autorità anticorruzione e ha provveduto, già da tempo:

- a deliberare un apposito regolamento sull'accesso in cui è confluita la disciplina dell'accesso civico semplice, dell'accesso generalizzato e dell'accesso documentale; il regolamento è consultabile sul sito dell'ente;
- ad istituire il registro degli accessi;
- a rendere disponibile la modulistica relativa alle varie forme di accesso.

Nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali, l'ente pubblica integralmente tutte le deliberazioni, i decreti sindacali e le determinazioni adottate.

È stata evidenziata la necessità di provvedere all'aggiornamento del sito istituzionale ma le disponibilità economiche e di personale dell'Ente non sono tali da consentire un'adeguata revisione del portale in autonomia. L'Amministrazione intende quindi farsi promotrice presso altri Enti delle proprie esigenze, condivise da altri piccoli comuni, per avviare con questi una collaborazione utile al raggiungimento degli obiettivi comuni.

2.3.7. Monitoraggio.

Per il monitoraggio della Sottosezione Anticorruzione e trasparenza, si rinvia alla Sezione 4. Monitoraggio del presente PIAO

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione interna dell'Ente prevede un'articolazione in servizi all'interno dei quali sono compresi gli uffici. Date le ridottissime dimensioni dell'ente, che può contare al momento su tre soli dipendenti le unità presenti (Uffici) sono costituite da personale altamente versatile e disponibile orai specializzatosi autonomamente nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'ufficio è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici processi, caratterizzata da elevata responsabilità di risultato. Alla dipendente con qualifica di Istruttore amministrativo (Area degli istruttori) ed incarico di elevata qualificazione è affidata l'attività di coordinamento dell'attività amministrativa dell'ente che farà capo, anche per l'anno 2025, al Sindaco in veste di responsabile del Servizio. Già negli ultimi tempi l'Amministrazione ha posto quale proprio obiettivo prioritario il rafforzamento dell'organico con figure indispensabili allo svolgimento delle funzioni assegnate, nella consapevolezza che riacquisire competenze spesso allocate presso consulenti e/o società esterne negli enti di ridottissime dimensioni avrebbe portato ad un immediato rafforzamento dei servizi ai cittadini e in una riduzione dei costi a livello di bilancio complessivo. Utilizzando l'opportunità offerta da una graduatoria di un comune vicino l'ente ha assunto un istruttore tecnico (area degli istruttori) il quale opera attualmente a tempo parziale al 50%.

Non essendo previste ulteriori assunzioni per il triennio 2025-2027, salvo eventuali sostituzioni di dipendenti che dovessero cessare a qualsivoglia titolo, risulta pertanto evidente l'importanza di disporre di una struttura organizzativa flessibile, che operi con modalità di lavoro per obiettivi sostanzialmente trasversali in modo da garantire il massimo di interazione delle attività espletate.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Lavoro agile. Aspetti generali.

Anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022. È stato predisposto ed è tuttora in fase di approvazione il regolamento per la disciplina dell'organizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente. È prevista la possibilità di fare ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL EE.LL. vigente per un massimo di due giorni a settimana salvo il caso dei lavoratori fragili, per i quali potranno essere previste deroghe mirate. L'Ente si è inoltre attivato per dotarsi degli strumenti informatici necessari alla concreta attuabilità del regolamento in parola.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità e obiettivi:

- sviluppare e diffondere un nuovo modello culturale di organizzazione, orientato al lavoro per obiettivi e risultati, attraverso una nuova modalità lavorativa che incida positivamente in termini di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, con miglioramento dei servizi ai cittadini;
- accrescere il grado di autonomia operativa del personale, sviluppandone la capacità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa anche all'esterno dei luoghi aziendali, ampliando le capacità decisionali e il senso di responsabilità;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, con particolare riferimento alle esigenze dei dipendenti con figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, ovvero con figli minori, nonché ad altre esigenze familiari o di salute proprie del dipendente o di familiari e conviventi dello stesso;
- favorire la mobilità sostenibile, tramite la riduzione degli spostamenti casa/lavoro, nell'ottica della diminuzione del traffico urbano e del ripopolamento delle periferie;
- mantenere e accrescere la fruizione dei servizi da parte dell'utenza, favorendo lo smaltimento di eventuali situazioni di lavoro arretrato.

Per l'Ente la scelta di una diversa prestazione di lavoro da parte del dipendente non deve pregiudicare le sue relazioni personali, la crescita professionale, l'accesso alle attività formative e il senso di appartenenza al contesto lavorativo, nel rispetto del principio di non discriminazione.

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Piano del fabbisogno di personale 2025-2027

La dotazione organica del Comune alla data di approvazione del presente documento è la seguente:

- n. 2 dipendenti a tempo parziale (50%) e indeterminato appartenenti all'area degli istruttori, uno dei quali con incarico di elevata qualificazione;
- n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area degli operatori esperti;
- n. 1 dipendente a tempo parziale (50%) e indeterminato appartenente all'area degli operatori.

Tenuto conto che le previsioni assunzionali definite in precedenza (limitate a n. 1 dipendente a tempo parziale e indeterminato appartenente all'area degli istruttori assunto facendo ricorso alla graduatoria di altro comune sono stare rispettate), e che l'Ente non dispone di ulteriori spazi assunzionali, per il Piano assunzionale 2025-2027 non sono previste ulteriori assunzioni, come da tabella seguente:

n. unità	Profilo prof.le	Area 16/11/2022	CCNL	Tipologia orario	di	Tipologia di assunzione
ANNO 2025						
0	--	--		--		--
ANNO 2026						
0	--	--		--		--
ANNO 2027						
0	--	--		--		--

In forza di quanto rappresentato in merito alle previsioni assunzionali per il triennio 2025-2027, considerato che non sono previste nuove assunzioni e né, conseguentemente, alcun incremento di spesa per l'Ente, non è stato richiesto il parere del revisore dei conti sul presente documento.

Formazione

La programmazione e realizzazione della formazione del personale deve tener conto di alcuni attori oggettivi, interni ed esterni all'ente:

- a) il numero ridotto dei dipendenti;
- b) la scarsa corrispondenza tra i percorsi formativi scolastici le specifiche competenze e conoscenze richieste all'interno dell'Ente;
- c) l'esigenza di offrire opportunità di crescita professionale al personale.

Alla luce di questi elementi, la proposta formativa rivolta al personale oltre agli obiettivi previsti dalle disposizioni vigenti contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023, e successive note del 25.01.2024 e 16 gennaio 2025, persegue i seguenti:

- a) prevedere percorsi di formazione iniziale a carattere teorico e pratico;
- b) assicurare l'aggiornamento giuridico normativo;
- c) assicurare la tempestiva formazione obbligatoria quando prevista;
- d) offrire opportunità formative, anche a maggior strutturazione, che favoriscano i percorsi individuali di crescita professionale.

Il Piano di formazione di dettaglio dell'Ente può essere quindi così declinato:

- a) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, preferibilmente da realizzare in house, o in collaborazione con altri enti del territorio, come peraltro è stato fatto nell'ultimo triennio.
- b) formazione professionalizzante anche di aggiornamento, con riguardo agli ambiti generali e trasversali, come a quelli specifici e tecnici, in particolare in caso di cambiamento di mansioni, modifiche normative, innovazioni organizzative, tecnologiche o procedurali;
- c) formazione obbligatoria.

Resta da evidenziare che l'assolvimento delle 40 ore annue di formazione previste dalle disposizioni citate per ciascun dipendente costituiranno un onere non trascurabile per l'Ente stante da un lato la necessità di adempiere all'obbligo previsto e dall'altro quella di garantire con continuità i servizi ai cittadini con un organico che opera costantemente ai limiti delle proprie possibilità.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO avviene mediante i seguenti strumenti

SEZIONE 2

- 2.1. Valore pubblico

Il monitoraggio avviene in sede di nuova approvazione del PIAO.

- 2.2. Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

-2.2. In merito agli obiettivi di pari opportunità, il monitoraggio avviene mediante idonea Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

- 2.3. Rischi corruttivi

Il monitoraggio avviene mediante analisi del contesto interno, delle eventuali segnalazioni pervenute direttamente all'Ente o tramite l'apposito applicativo di ANAC

- 2.3. Trasparenza

Il monitoraggio avviene attraverso la relazione annuale del Nucleo di Valutazione o, in sua assenza, del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

SEZIONE 3

3.2. Lavoro agile

Il monitoraggio avviene attraverso un resoconto relativo alle dimensioni quali/quantitative dell'utilizzo del lavoro agile.

3.3. Piano triennale del fabbisogno

L'andamento occupazionale è costantemente monitorato al fine di valutare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa della forza lavoro.

Principali riferimenti normativi

DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267
Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165
Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244
Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150
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.

LEGGE 6 novembre 2012, n. 190
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

DECRETO LEGISLATIVO 25 Maggio 2016, n. 97
Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80
Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81
Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione

DECRETO MINISTERIALE 30 giugno 2022, n. 132
Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023, n. 13
Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.

DECRETO LEGISLATIVO 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

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023 n. 81

Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»

Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022

Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023
Aggiornamento 2023 PNA 2022

Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025
AGGIORNAMENTO 2024 PNA 2022

DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE del 28.11.2023, e successive note 3792 del 25.01.2024 e 16 gennaio 2025