

---

# COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

---

PROVINCIA DI CUNEO



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

*ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 13 DEL 13/03/2025*



## SOMMARIO

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	4
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	6
<b>1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:</b> .....	7
<b>1.2 Informazioni relative alla situazione socio economica dell'ente:</b> .....	7
<b>1.3 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:</b> .....	9
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	10
<b>2.1 Valore pubblico</b> .....	10
<b>2.1.1 Benessere e sostenibilità:</b> .....	11
<b>2.2. Performance</b> .....	19
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	27
<b>2.3.1 Analisi del contesto esterno:</b> .....	30
<b>2.3.2 Analisi del contesto interno:</b> .....	32
<b>2.3.3 Le aree a rischio corruzione:</b> .....	32
<b>2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:</b> .....	34
<b>2.3.5 Obblighi di trasparenza:</b> .....	34
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	38
<b>3.1 Struttura organizzativa</b> .....	38
<b>3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:</b> .....	38
<b>3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:</b> .....	39
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b> .....	40
<b>3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:</b> .....	40
<b>3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:</b> .....	40
<b>3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:</b> .....	41
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b> .....	42
<b>3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:</b> .....	43
<b>3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:</b> .....	43
<b>3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:</b> .....	43
<b>3.3.4 Le assunzioni programmate:</b> .....	44
<b>3.3.5 La dotazione organica:</b> .....	44



<b>3.3.6 Il programma della formazione del personale:</b> .....	44
<b>3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:</b> .....	48
<b>3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:</b> .....	49
<b>3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere</b> .....	50
<b>4. MONITORAGGIO</b> .....	51



## PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 30.01.2025 è stato chiarito : *"le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi*



*dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, devono predisporre anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Il termine per l'adozione del PIAO 2025-2027 è il prossimo 31 gennaio, in conformità a quanto previsto dal legislatore. È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025)".*

La proroga del bilancio di previsione 2025/2027 al 28.02.2025, stabilita con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL, comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 31.03.2025.

Difatti, l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Con Deliberazione di giunta comunale n. 57 del 15/11/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024



Con Deliberazione di giunta comunale n. 56 del 05.09.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 25.01.2024 è stato approvato il P.I.A.O. 2024 -2026

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 20.03.2024 è stato approvato il P.I.A.O. 2024-2026. MODIFICA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – ANNO 2024

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 17.10.2024 P.I.A.O. 2024-2026. SECONDA MODIFICA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – ANNO 2024

## DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Monasterolo di Savigliano

Piazza Castello n. 6

12030 - Monasterolo di Savigliano (CN)

Telefono: (+39) 0172373026

Fax: (+39) 0172373174

Email: [info@comune.monasterolodisavigliano.cn.it](mailto:info@comune.monasterolodisavigliano.cn.it)

PEC: [monasterolodisavigliano@postemailcertificata.it](mailto:monasterolodisavigliano@postemailcertificata.it)

Codice fiscale 00489010041

Partita Iva 00489010041

Codice univoco di fatturazione UFON07

Codice ISTAT 004128

Codice catastale F330



Codice IPA c\_f330

**1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:**

Superficie (kmq)	15,06
Altitudine (m s.l.m.)	293
Altitudine minima (m s.l.m.)	281
Altitudine massima (m s.l.m.)	312
Zona altimetrica ISTAT	Pianura
Latitudine	44°41'14"28 N
Longitudine	07°37'14"16 E
Distanza dal capoluogo (km)	38

## RISORSE IDRICHE /STRADE

FIUMI E TORRENTI	2	
STRADE		
AUTOSTRADE KM	0,00	
STRADE STATALI KM	0,00	
STRADE PROVINCIALI KM	10,00	
STRADE COMUNALI KM	10,00	
STRADE VICINALI KM	10,00	

**1.2 Informazioni relative alla situazione socio economica dell'ente:**

Asili nido	N.				
Scuole materne	N.	1	27	27	27
Scuole elementari	N.	1	77	77	77
Scuole medie	N.				
Strutture residenziali per anziani	N.				
Farmacie Comunali					



Rete fognaria in Km - bianca		0,00	0,00	0,00	0,00
- nera		0,00	0,00	0,00	0,00
- mista		4,00	4,00	4,00	4,00
Esistenza depuratore		SI	SI	SI	SI
Rete acquedotto in Km		4,00	4,00	4,00	4,00
Servizio idrico integrato		SI	SI	SI	SI
Aree verdi, parchi, giard. no		5	5	5	5
hq.		1,00	1,00	1,00	1,00
Punti luce illuminazione Pubblica. no.		550	550	550	550
Rete gas in Km.		0,00	0,00	0,00	0,00
Raccolta rifiuti in quintali		590,00	590,00	590,00	590,00
- civile		590,00	590,00	590,00	590,00
- industriale		0,00	0,00	0,00	0,00
- racc. diff.ta		SI	SI	SI	SI
Esistenza discarica		NO	NO	NO	NO
Mezzi operativi		3	3	3	3
Veicoli		1	1	1	1
Centro elaborazione dati		SI	SI	SI	SI
Personal Computer		6	6	6	6

**1.3 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:**

<i>Popolazione legale al censimento</i>	1.335
<i>Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente</i>	1.322
<i>di cui: maschi</i>	657
<i>femmine</i>	665
<i>nuclei familiari</i>	568
<i>comunità/convivenza</i>	0
<i>In età prescolare (0/6 anni)</i>	68
<i>In età scuola obbligo (7/14 anni)</i>	137
<i>In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni)</i>	185
<i>In età adulta (30/65 anni)</i>	635
<i>In età senile (oltre 65 anni)</i>	297
<i>Nati nel' anno</i>	10
<i>Deceduti nell'anno</i>	14
<i>Saldo naturale</i>	-4



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

### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (out come/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un out come, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitari età strutturale di bilancio.

L'articolo 170, comma 6 del TUEL prevede che "Gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti predispongono il Documento unico di programmazione semplificato previsto dall'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni"; Il nuovo paragrafo 8.4.1



del citato principio contabile applicato alla programmazione di bilancio: "Ai Comuni con popolazione fino a 2.000 abitanti è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP) in forma ulteriormente semplificata attraverso l'illustrazione, delle spese programmate e delle entrate previste per il loro finanziamento, in parte corrente e in parte investimenti."

Il DUP dovrà in ogni caso illustrare:

- a) l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi pubblici ai cittadini con particolare riferimento alle gestioni associate;
- b) la coerenza della programmazione con gli strumenti urbanistici vigenti;
- c) la politica tributaria e tariffaria;
- d) l'organizzazione dell'Ente e del suo personale;
- e) il piano degli investimenti ed il relativo finanziamento;

il rispetto delle regole di finanza pubblica

**Valore Pubblico:** Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 27 del 31/07/2024. Con delibera di Consiglio n. 43 del 20.12.2024 è stata approvata la Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027.

Il DUP 2025-2027 e la Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 sono consultabili nella seguente sezione dell'Amministrazione Trasparente:

<https://www.comune.monasterolodisavigliano.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale#288298>

### 2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).



I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:



Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:





Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	 
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	 

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal



COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:



TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 <b>M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
<b>Totale Missione 1</b>	<b>40,32</b>	<b>0,80</b>	<b>8,74</b>	<b>49,86</b>
 <b>M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
<b>Totale Missione 2</b>	<b>59,47</b>	<b>1,31</b>	<b>9,16</b>	<b>69,94</b>
 <b>M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
<b>Totale Missione 3</b>	<b>25,40</b>	<b>0,00</b>	<b>6,06</b>	<b>31,46</b>
 <b>M4. ISTRUZIONE E RICERCA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
<b>Totale Missione 4</b>	<b>30,88</b>	<b>1,93</b>	<b>1,00</b>	<b>33,81</b>
 <b>M5. INCLUSIONE E COESIONE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
<b>Totale Missione 5</b>	<b>19,81</b>	<b>7,25</b>	<b>2,77</b>	<b>29,83</b>
 <b>M6. SALUTE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
<b>Totale Missione 6</b>	<b>15,63</b>	<b>1,71</b>	<b>2,89</b>	<b>20,23</b>
<b>TOTALE</b>	<b>191,50</b>	<b>13,00</b>	<b>30,62</b>	<b>235,12</b>



## PROGRAMMA DI MANDATO – I QUATTRO VALORI PUBBLICI

Secondo il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, " sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna missione, sono riferiti all'ente."

Considerato che la Sezione Strategica del DUP, secondo il principio contabile applicato alla programmazione, sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", si è riportato all'interno del DUP , le strategie generali contenute nel programma di mandato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 19.06.2024 descritte e declinate all'interno del Programma di mandato che si incaricava di declinare le Linee strategiche in senso amministrativo, individuando azioni strategiche, progetti, azioni ed obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato medesimo Gli obiettivi strategici che orientano le politiche e le azioni amministrative, sono già stati illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nella sua NOTA DI AGGIORNAMENTO 2025-2027 – nella SEZIONE STRATEGICA (SeS), approvata dal Consiglio Comunale, con delibera n. 43 del 20/12/2024.

Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, l'Amministrazione ha individuato i cinque fondamentali VALORI PUBBLICI che intende generare nella Città

VALORE PUBBLICO	LINEE DI MANDATO	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO
BENESSERE , ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	1,2	garantire il controllo : <ul style="list-style-type: none"><li>delle norme relative al codice della strada,</li><li>di aree del territorio più sensibili per prevenire fenomeni di microcriminalità</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>progettare e installare un sistema di video sorveglianza con monitoraggio delle auto in ingresso e uscita del paese, al fine di garantire una maggiore sicurezza a Monasterolo di Savigliano e fornire alle forze dell'ordine uno strumento per contrastare la criminalità.</li></ul>
BENESSERE - AMBIENTALE, SVILUPPO SOSTENIBILE, TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	1,5,6	<ul style="list-style-type: none"><li>gestione del territorio e dell'ambiente, con particolare attenzione alla manutenzione ed alla pulizia di marciapiedi e Giardini</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>spazzatura dei marciapiedi e raccolta foglie, per garantire ordine e pulizia costante;</li><li>manutenzione e pulizia dei giardini pubblici, con posizionamento dello steccato (ove non ancora presente), al fine di garantire maggiore sicurezza per i bambini;</li><li>all'affidamento di un</li></ul>



			<p>incarico per lo studio del territorio, al fine evitare allagamenti in alcune vie del paese, in seguito ad abbondanti precipitazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ variante al piano regolatore per recepire il piano di stralcio per l'assetto idrogeologico del bacino del fiume Po</li><li>▪ interventi per messa in sicurezza sui corsi d'acqua e sulle aree verdi</li><li>▪ riduzione di oneri di urbanizzazione per coloro che intendano ristrutturare immobili, al fine di incentivare il ripristino e la valorizzazione dei caseggiati nel concentrico;</li><li>▪ redazione degli strumenti urbanistici, realizzazione delle infrastrutture e le funzioni di controllo costituiscono attività necessaria per lo sviluppo sostenibile della città sia per l'aspetto produttivo e sia per quanto riguarda l'edilizia abitativa.</li><li>▪ -adeguamento degli strumenti urbanistici al piano stralcio per l'assetto idrogeologico del bacino del Po</li></ul>
BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE, ASSOCIATIVO E SPORTIVO	3,4	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ garantire lo sviluppo educativo sia a livello di asilo, con erogazioni di contributi a sostegno del normale funzionamento, sia a livello di scuola elementare</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ massima attenzione alle esigenze delle scuola primaria</li><li>▪ intervento di adeguamento sismico della scuola primaria;</li><li>▪ sistemazione muro di cinta tra la scuola</li></ul>



		<p>garantendo l'efficienza della struttura in cui le attività vengono svolte, sia di scuole medie garantendo il servizio di trasporto alunni</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Interventi nel settore sportivo e ricreativo</li></ul>	<p>elementare e il campo sportivo;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ mantenimento dei contributi alla scuola materna e alla scuola elementare,</li><li>▪ gestione del servizio scuolabus;</li><li>▪ organizzazione e promozione dell'estate ragazzi;</li><li>▪ ampliamento e miglioramento degli impianti sportivi;</li><li>▪ costante collaborazione con le associazioni sportive</li></ul>
<p>BENESSERE ECONOMICO, LAVORO, EQUITÀ' E SOLIDARIETA' SOCIALE</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ attività di supporto: alle politiche attive di sostegno e promozione dell'occupazione e dell'inserimento nel mercato del lavoro</li><li>▪ attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ mantenimento delle agevolazioni per affitti alloggi comunali agli anziani;</li><li>▪ partecipazione all'organizzazione del soggiorno marino anziani;</li><li>▪ collaborazione ed erogazione di contributi nei confronti delle associazioni di volontariato nel campo sociale, sportivo e culturale;</li><li>▪ collaborazione con l'Università delle Tre Età per la creazione di corsi nel territorio di Monasterolo; - mantenimento delle iniziative per le famiglie monasterolesi:</li><li>▪ bonus bebè</li></ul>



## 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 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", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 23.05.2013, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 04.06.2015, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:



- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocatione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

**Performance:** seguono le schede relative agli obiettivi del Piano degli obiettivi e delle performance con particolare riferimento all'annualità 2025.

## PIANO GLOBALE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE ANNO 2025

<b>1 – AREA PERSONALE</b>
<b>DIRIGENTE : SEGRETARIO GENERALE</b>
<b><u>OBIETTIVO 1. PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 . FORMAZIONE COME VALORE PUBBLICO</u></b>
<b><u>PESO : 30</u></b>
<b>Descrizione:</b>
La predisposizione del PIAO 2025-2027 prevede l'aggiornamento della sezione Rischi corruttivi con particolare riguardo alla mappatura dei processi e implementazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. Particolare attenzione è concentrata sul Piano della Formazione in aderenza alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 che prevede <i>ex aliis</i> l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.



<b>Tempi di realizzazione:</b>
Entro il 31.12.2025
<b><u>OBIETTIVO 2. COORDINAMENTO E COLLABORAZIONE CON LE DIVERSE MACRO- AREE</u></b>
<b><u>PESO: 40</u></b>
<b>Descrizione:</b>
L'obiettivo mira a dare adeguata collaborazione e supporto ai Responsabili delle Aree nelle materie di che trattasi e nella predisposizione degli atti richiesti dalla normativa vigente in materia.
<b>Tempi di realizzazione:</b>
Tutto il 2025
<b><u>OBIETTIVO 3. CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA .</u></b>
<b><u>PESO: 30</u></b>
<b>Descrizione:</b>
L'obiettivo mira a seguire tutte le fasi della contrattazione decentrata integrativa del Comune in qualità di Delegazione trattante di parte pubblica al fine di addivenire alla sottoscrizione del CCDI 2025
<b>Tempi di realizzazione:</b>
Entro il 31.12.2025
<b>2. AREA AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI</b>
<b><u>FUNZIONARIO MARISA BORLASTA</u></b>
<b><u>OBIETTIVO 1 POTENZIAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI: ASILI NIDO, TRASPORTO STUDENTI CON DISABILITA', ASSISTENZA SCOLASTICA SPECIALISTICA ALUNNI DISABILI</u></b>
<b><u>(FUNZIONARIO MARISA BORLASTA)</u></b>
<b><u>PESO : 30</u></b>
<b>Descrizione:</b>
A partire dal 2022 e fino al 2027, la legge di bilancio 2022, ogni anno, ha previsto un ammontare di risorse con la finalità di potenziare il servizio di asilo nido. La Commissione tecnica per i fabbisogni standard, in anticipo rispetto agli anni scorsi, ha approvato e pubblicato gli obiettivi di servizio relativi agli asili nido e al trasporto studenti con disabilità per i Comuni delle Regioni a statuto ordinario e per i Comuni di Sicilia e Sardegna. Inoltre, per questi ultimi sono state assegnate le risorse a disposizione dei singoli enti per adeguare e potenziare i servizi sociali; Anche per il servizio di trasporto studenti con disabilità, la legge di bilancio 2022 ha previsto l'ammontare di risorse finalizzate al potenziamento del servizio nei comuni delle Regioni a statuto ordinario, della Regione



Siciliana e della Regione Sardegna. I cicli scolastici coinvolti sono la scuola dell'infanzia, la scuola primaria e la secondaria di primo grado.

**Tempi di realizzazione**

Entro il 31.12.2025

**OBIETTIVO 2 .- FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO**

**PESO : 40**

**Descrizione:**

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede *ex aliis* l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue

**Tempi di realizzazione**

**TUTTO IL 2025**

**OBIETTIVO 3 .- A.N.S.C. ARCHIVIO NAZIONALE INFORMATIZZATO REGISTRI DELLO STATO CIVILE  
(FUNZIONARIO MARISA BORLASTA)**

**PESO : 30**

**Descrizione:**

È attualmente in corso il processo di ampliamento dell'anagrafe unica (ANPR), volto ad includere anche la formazione e gestione dei registri dello stato civile, mettendo a disposizione dei Comuni nuovi servizi digitali .

L'ANSC consiste in un archivio informatizzato, gestito dal Ministero dell'Interno ed integrato con ANPR, che permette di digitalizzare gli atti di stato civile generati dalla registrazione di qualsiasi evento concernente lo stato civile e riguardante la cittadinanza, la nascita, il matrimonio, l'unione civile e la morte con conseguente dismissione della versione analogica dei registri di stato civile.

**Tempi di realizzazione**

**TUTTO IL 2025**

**2 - AREA AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI**

**(FUNZIONARIO LILIANA CAVALLO)**

**OBIETTIVO 1 . PREDISPOSIZIONE NUOVO BANDO ALLOGGI COMUNALI**

**(FUNZIONARIO LILIANA CAVALLO)**

**Peso : 30**

**Descrizione:**



L'attività consiste nella predisposizione di un nuovo bando alloggi comunali in relazione alle esigenze dell'amministrazione. Attività istruttoria delle pratiche in collaborazione con l'ufficio tecnico per la formazione di una graduatoria utile per le assegnazioni dei vari alloggi liberi o che si renderanno liberi nel corso dell'anno. Registrazione nuovi contratti con procedura telematica dell'Agenzia delle Entrate

**Tempi di realizzazione****Entro il 30.06.2025****OBIETTIVO 2 : T RASCRIZIONE ATTI DI STATO CIVILE PREGRESSI RICEVUTI DALL'ESTERO****(FUNZIONARIO LILIANA CAVALLO)****PESO : 30****Descrizione:**

L'attività consiste nella trascrizione degli atti di stato civile, ricevuti dai consolati italiani negli ultimi anni e relativi a cittadini stranieri naturalizzati italiani ed iscritti in AIRE provenienti in gran parte dai paesi del Sud-America .

**Tempi di realizzazione****Entro il 31.12.2025****OBIETTIVO 3 : FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO****(FUNZIONARIO LILIANA CAVALLO)****PESO : 40****Descrizione:**

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede *ex aliis* l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue

**Tempi di realizzazione****TUTTO IL 2025****3 – AREA ECONOMICO-FINANZIARIA – TRIBUTI - PERSONALE****RESPONSABILE DI AREA : LAURA BONETTO**

**OBIETTIVO 1 ANALISI E GESTIONE FINANZIARIA DEI CONTRIBUTI STRAORDINARI ASSEGNATI AL COMUNE, IN PARTILCOLARE CONTRIBUTI MESSA IN SICUREZZA, CONTRIBUTI EUROPEI E PNRR. COLLABORAZIONE CON L'UFFICIO TECNICO LA GESTIONE DEI CONTRIBUTI PNRR**



<b>PESO: 30</b>
<b>Descrizione</b>
Come noto grazie all'approvazione del progetto <u>Next generation Eu</u> in Italia nei prossimi anni arriverà un'ingente mole di risorse. Si tratta di un'occasione da non perdere per rilanciare il paese dopo l'emergenza Covid e la conseguente crisi economica. Parliamo infatti di oltre 190 miliardi di euro a cui si aggiungono il <u>fondo complementare</u> messo a disposizione dal governo italiano e altri fondi strutturali europei. Gli enti coinvolti inoltre non saranno solo responsabili della realizzazione degli interventi ma anche dei controlli sulla regolarità delle spese e delle procedure. L'obiettivo oltre a prevedere l'analisi e gestione dei contributi assegnati al Comune prevede un'azione sinergica con l'ufficio tecnico nella gestione dei contributi specifici PNRR
<b>OBIETTIVO 2 : RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO AI SENSI DELL'ART. 4-BIS DEL D.L. 13/2023 CONV., IN L. 41/2023.</b>
<b>Descrizione:</b>
L'amministrazione "Casa di vetro" avvicina il cittadino all'ente locale, nella fattispecie al Comune, consentendo di effettuare un controllo diffuso sulle modalità di utilizzo delle risorse pubbliche, rendendolo partecipe del funzionamento conoscendone il suo operato e finalizzando l'operato della pubblica amministrazione al rispetto dei tempi di pagamento, all'abbattimento dei debiti pregressi e ad evitare il riformarsi di uno stock di debito scaduto e non pagato
<b>Tempi di realizzazione</b>
Tutto 2025
<b>OBIETTIVO 3 FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO</b>
<b>PESO 40</b>
<b>Descrizione:</b>
La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede <i>ex aliis</i> l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.
L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue
<b>Tempi di realizzazione</b>
<b>Tutto il 2025</b>
<b>3 – AREA ECONOMICO-FINANZIARIA – TRIBUTI – PERSONALE</b>
<b>(FUNZIONARIO VERONICA MAGNOLI)</b>

**OBIETTIVO 1 \_REGOLARIZZAZIONE PROVVISORI DI ENTRATA E DI USCITA SUI RISPETTIVI CAPITOLI DI BILANCIO , REDAZIONE PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI (DELIBERAZIONI E DETERMINAZIONI) IN MODO AUTONOMO****PESO : 50****Descrizione**

Il funzionario dovrà seguire l'istruttoria, la realizzazione di tutte le procedure di regolarizzazione dei provvisori di entrata e di uscita sui rispettivi capitoli di bilancio.

**Tempi di realizzazione****Tutto il 2025****OBIETTIVO 2 \_ OBIETTIVO 3 FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO****PESO 50****Descrizione:**

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede *ex aliis* l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.

L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue

**Tempi di realizzazione****Tutto il 2025****4 – AREA TECNICA –MANUTENZIONE****RESPONSABILE DI AREA : MATTEO BELTRANDO****OBIETTIVO 1 : AGGIORNAMENTO BDAP, Sistema di Monitoraggio WEB (SiMonWEB), MONITORAGGIO REGIS SU OPERE 2020-2021-2022-2023-2024 - 2025+ TBEL****PESO: 30****Descrizione**

Il funzionario dovrà, sulla base della normativa vigente in materia, aggiornare il nuovo portale della Ragioneria Generale dello Stato (BDAP), il Sistema di Monitoraggio WEB (SiMonWEB) e seguire tutti gli adempimenti connessi e consequenziali, nonché monitorare tramite portale Regis le opere relative agli anni 2020-2021-2022-2023-2024- 2025 + TBEL, nel rispetto dei termini previsti per legge.

**Tempi di realizzazione**



<b>TUTTO IL 2025</b>
<b><u>OBIETTIVO 2 : RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO AI SENSI DELL'ART. 4-BIS DEL D.L. 13/2023 CONV., IN L. 41/2023.</u></b>
<b><u>PESO 30</u></b>
<b>Descrizione:</b>
L'amministrazione "Casa di vetro" avvicina il cittadino all'ente locale, nella fattispecie al Comune, consentendo di effettuare un controllo diffuso sulle modalità di utilizzo delle risorse pubbliche, rendendolo partecipe del funzionamento conoscendone il suo operato e finalizzando l'operato della pubblica amministrazione al rispetto dei tempi di pagamento, all'abbattimento dei debiti pregressi e ad evitare il riformarsi di uno stock di debito scaduto e non pagato
<b>Tempi di realizzazione</b>
<b>Tutto 2025</b>
<b><u>OBIETTIVO 3 FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO</u></b>
<b><u>PESO : 40</u></b>
<b>Descrizione:</b>
La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede <i>ex aliis</i> l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.
L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue
<b>Tempi di realizzazione</b>
<b>Tutto il 2025</b>
<b>4 – AREA TECNICA – PATRIMONIO</b>
<b><i>CANTONIERE GIANLUCA PETRONI</i></b>
<b><u>OBIETTIVO 1: MANUTENZIONE ORDINARIA VIABILITA' URBANA</u></b>
<b><u>PESO: 30</u></b>
<b>Descrizione</b>
L'obiettivo mira a mantenere in buono stato e in sicurezza la rete viaria comunale tramite lavori di manutenzione ordinaria, a titolo esemplificativo e non esaustivo : chiusura buche e/o spaccature del manto stradale e tutte le operazioni connesse.
<b>Tempi di realizzazione</b>



<b>TUTTO IL 2025</b>
<b><u>OBIETTIVO 2 : PULIZIA DEL CENTRO DEL PAESE E DEL CIMITERO COMUNALE, PULIZIA CESTINI SPAZZATURA E RIFIUTI POSTI NEI LUOGHI PUBBLICI LUNGO LA STRADA</u></b>
<b><u>CANTONIERE GIANLUCA PETRONI</u></b>
<b><u>PESO: 30</u></b>
<b>Descrizione</b>
L'obiettivo mira alla realizzazione di una adeguata azione di manutenzione e pulizia della via centrale del paese, pulizia dei cestini della spazzatura e rifiuti posti nei luoghi pubblici , lungo la strada e cimitero comunale
<b>Tempi di realizzazione</b>
TUTTO IL 2025
<b><u>OBIETTIVO 3 : OBIETTIVO 3 FORMAZIONE COME VALORE AGGIUNTO</u></b>
<b><u>PESO : 40</u></b>
<b>Descrizione:</b>
La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 prevede <i>ex aliis</i> l'obbligo di formazione del personale dipendente nella misura minima di 40 ore annue al fine di implementare le competenze trasversali in materia di transizione amministrativa, digitale ed ecologica.
L'attività consiste nella partecipazione a corsi di formazione nella misura minima di 40 ore annue
<b>Tempi di realizzazione</b>
<b>Tutto il 2025</b>

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare ea contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di



previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresentano un contenuto fondamentale della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO. Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare alla luce delle peculiarità dell’ente e degli esiti dell’attività di monitoraggio, sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell’ente. Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.
- b. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- c. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell’ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- d. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall’ANAC, con l’identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull’anticiclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall’Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- e. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell’anticiclaggio e l’antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- f. Monitoraggio annuale sull’idoneità e sull’attuazione delle misure, con l’analisi dei risultati ottenuti.

**Anticorruzione:** Si ricorda che l’RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento n. 8 del 25.07.2024

Per il triennio 2025-2027 la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolta mediante il nuovo strumento di programmazione, c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), previsto dall’art. 6, comma 1, D.L. n. 80/2021, (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113), specificatamente nella sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.



In particolare la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolta in ottemperanza alle nuove disposizioni di cui alla Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 di l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 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", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Gli ambiti di intervento di Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 1 e 264 2 del 2023)

Con la Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024 sono stati approvati schemi pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto. Nella fattispecie è stato previsto l'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente per quanto concerne:

- "Organizzazione", sotto-sezione di secondo livello "Articolazione degli uffici" (co.1, art. 13)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, c. 1 e c. 2, d. lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi (art. 23 d.lgs. n. 33/2013)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati (art. 35 d.lgs. n. 33/2013)
- Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici (art. 36)



- Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio (art. 39 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)

Il Consiglio dell'Autorità ha approvato la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 PNA 2022. L'aggiornamento fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027 (Allegato 1).

### 2.3.1. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresentano un contenuto fondamentale della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO. Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare alla luce delle peculiarità dell'ente e degli esiti dell'attività di monitoraggio, sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente. Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

Seguono gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Monasterolo di Savigliano:

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR; - informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*";
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "*Amministrazione Trasparente*";
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.

### 2.3.2 Analisi del contesto esterno:



L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del contesto nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno), anche al fine di individuare le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori di interesse e i rappresentanti di interessi esterni" Per l'analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall'ANAC faremo riferimento, si riporta estratto della RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA trasmessa alla Presidenza il 4 gennaio 2017 e consultabile integralmente al seguente link:

<http://www.avvisopubblico.it/osservatorio/altri-atti-e-documenti/criminalitaorganizzata/relazione-del-governo-sullattivita-di-contrasto-della-criminalita-organizzata-anno2017> :

*"Il territorio della provincia "Granda" è caratterizzato da un discreto benessere sociale tanto da risultare, ancora nel 2015, al 3° posto in Italia nella categoria "affari e lavoro" e 7° per la "qualità della vita. Nell'area del cuneese era stata riscontrata la presenza di elementi legati alla criminalità organizzata, in particolare quella di matrice calabrese, i cui tentativi di infiltrazione emersero già dagli esiti dell'operazione "Maglio" del giugno 2011; l'indagine consentì, infatti, di ricostruire e documentare le dinamiche associative di alcune 'ndrine attive ad Alba (CN), Asti, Novi Ligure (AL) e Sommariva del Bosco (CN) e permise, altresì, di accertare l'esistenza nella regione Liguria, in 71 Lombardia ed in Piemonte di "camere di controllo" a competenza territoriale, nonché di documentare l'influenza esercitata da quella ligure nella provincia di Cuneo. I gruppi criminali in parola costituivano il c.d. "locale del basso Piemonte", al confine con la Liguria, collegato alle strutture di vertice dell'organizzazione calabrese e caratterizzato da tutti gli elementi tipici dell'organizzazione di riferimento. In tale contesto, il 29 maggio 2015 l'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di sette persone, ritenute responsabili di numerosi furti in danno di centri commerciali dell'hinterland torinese, che sarebbero stati commessi per finanziare la latitanza di un soggetto di origine calabrese, tratto in arresto nell'ottobre 2014 per l'omicidio di un uomo il cui cadavere era stato rinvenuto il 6 agosto dello stesso anno. La provincia è contrassegnata anche da una ramificata presenza di gruppi stranieri di vari Paesi: i riscontri investigativi confermano, infatti, l'insediamento di malavitosi di provenienza soprattutto nord africana, rumena ed albanese, i quali, abitualmente, gestiscono attività delinquenziali collegate principalmente allo spaccio ed al traffico, anche internazionale di stupefacenti, alle rapine ed ai furti - in danno di abitazioni private - ed allo sfruttamento della prostituzione; in quest'ultimo ambito è emerso anche l'interesse della criminalità cinese, che gestisce il fenomeno in appartamenti e nei centri massaggi. Sul territorio sono presenti gruppi di "sinti", completamente integrati nel tessuto sociale e strutturati essenzialmente su base familiare, alcuni dei quali dediti alla commissione di reati contro il patrimonio. Nel 2015 sono stati sequestrati poco più di 20 kg. di sostanze stupefacenti, soprattutto marijuana (17,70 kg.) ed hashish (1,63kg.); con riferimento a tali traffici, sono state segnalate all'Autorità Giudiziaria per traffico 136 persone tra le quali 51 stranieri. Complessivamente, l'analisi dei dati statistici sull'andamento della criminalità diffusa, evidenzia una diminuzione dei delitti commessi rispetto all'anno precedente; nella provincia i reati maggiormente perpetrati restano quelli di natura predatoria come i furti (in aumento i furti in abitazione e di autovetture), le rapine (soprattutto in pubblica via), le truffe, le frodi informatiche ed i danneggiamenti. È in aumento il numero delle segnalazioni di estorsioni e di incendi."*



Non risulta pubblicato l'aggiornamento relativo all'anno 2024 della Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, alla data di predisposizione del presente Piano.

In conclusione cercare di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze o pressioni a cui una struttura potrebbe essere sottoposta, dovrebbe consentire di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia anticorruzione del relativo Piano.

Al momento della redazione del Piano non si rinvergono Relazioni più recenti e specifiche per il contesto esterno di riferimento .

Si rimanda ad una Relazione più complessiva al seguente Link:

[http://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-01/relazione\\_sullattivita\\_delle\\_forze\\_di\\_polizia\\_anno\\_2021.pdf](http://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2024-01/relazione_sullattivita_delle_forze_di_polizia_anno_2021.pdf)

Nello specifico nel Comune di Monasterolo di Savigliano non risultano fenomeni corruttivi di rilievo tali da adottare misure specifiche ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste Il contesto socio economico è caratterizzato da un'economia basata su piccole aziende agricole, artigianali ed industriali; sono presenti piccoli esercizi commerciali.

### 2.3.3 Analisi del contesto interno:

All'interno dell'Ente occorre prevedere una strategia di prevenzione da realizzare conformemente all'insieme delle ormai molteplici prescrizioni introdotte dalla L. n. 190/2012 e dalle correzioni di rotta indicate dall'ANAC. L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'Amministrazione del Comune è articolata tra Organi di governo, che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo. Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

### 2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

1. Le attività a più elevato rischio di corruzione sono individuate sulla base dell'allegato 1, che è stato redatto tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, adattate agli enti locali ed ampliando i fattori di valutazione autonoma.
2. Sono giudicate ad alto/medio rischio di corruzione le seguenti aree all'interno delle quali sono descritte le attività :
  - 1) **Personale**
    - assunzioni e progressioni di carriera



- autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti
  - conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, studio e ricerca
  - Affidamento incarichi professionali
- 2) **Appalti di lavori, servizi e forniture:**
- affidamento di lavori, inferiore a 150.000 €
  - affidamento di lavori, superiore a 150.000 €
  - affidamento di servizi o forniture, inferiore a € 140.000
  - affidamento di servizi o forniture superior a € 140.000
  - lavori eseguiti con somma urgenza;
  - transazioni, accordi bonari ed arbitrati;
  - approvazioni varianti progetti opere pubbliche;
- 3) **Urbanistica, edilizia, procedure espropriative, attività sanzionatoria**
- pianificazione urbanistica
  - piani attuativi particolari
  - trasformazioni urbanistiche ed edilizie soggette a permesso a costruire;
  - repressione abusi edilizi;
  - concessioni edilizie in sanatoria;
  - procedure espropriative;
- 4) **Commercio:**
- - Autorizzazioni, concessioni e controlli in materia commerciale
- 5) **Gestione patrimonio:**
- concessioni in uso di beni immobili, a titolo di diritto personale o reale di godimento;
  - concessione di loculi
- 6) **Accertamenti fiscali e tributari:**
- attività di riscossione, accertamento fiscale e Tributario, di segnalazione evasione ed attività relativa ai rimborsi\_
- 7) **Contributi:**
- Erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, agevolazioni ed esenzioni



3. Per ognuna delle attività, relative ad ogni area, a più elevato rischio di corruzione è adottata una scheda, in cui sono indicate (ALLEGATO 1):

**A) Valore medio della probabilità**

**B) Valore medio dell'impatto**

**C) Valutazione complessiva del rischio**

**D) Ponderazione del rischio**

**E) Misure di prevenzione**

**F) Previsioni d'intervento su base triennale**

#### **2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:**

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.
9. Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.
10. Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia
11. Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice,

#### **2.3.5 Obblighi di trasparenza:**

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.



In particolare secondo quanto disposto dalla deliberazione ANAC 605 del 19.12.2023 la disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinvia oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

*"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.*

*2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."*

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012

Occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla



Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:



- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Con la Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024 sono stati approvati schemi pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto. Nella fattispecie è stato previsto l'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente per quanto concerne:

- "Organizzazione", sotto-sezione di secondo livello "Articolazione degli uffici" (co.1, art. 13)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, c. 1 e c. 2, d. lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi (art. 23 d.lgs. n. 33/2013)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati (art. 35 d.lgs. n. 33/2013)
- Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici (art. 36)
- Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio (art. 39 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)

Si allega Griglia AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE , aggiornata con All. 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023 e aggiornamento alla Delibera ANAC 495 del 25.09.2024 .( ALLEGATO 2)



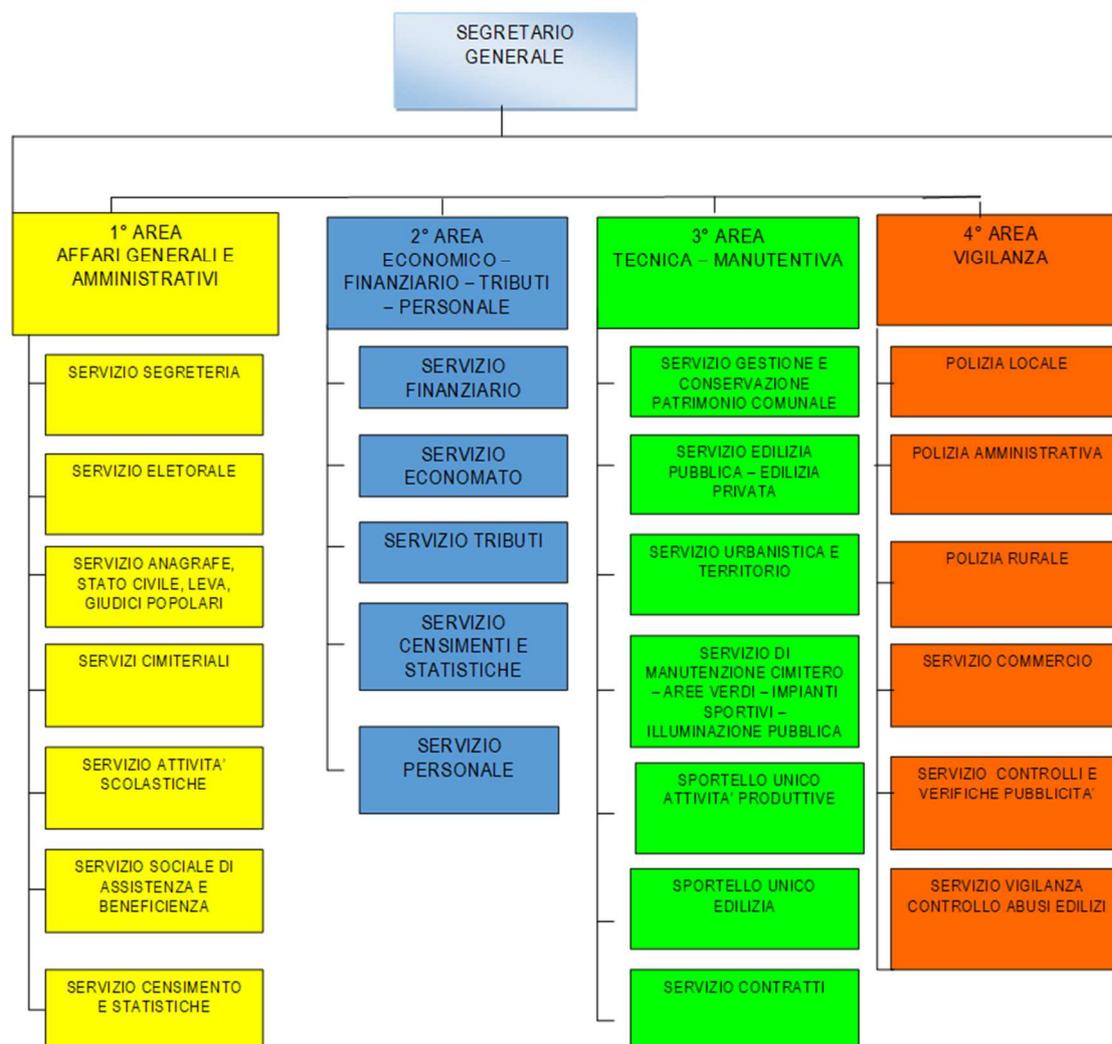
### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

**Organizzazione:** L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con Delibera di Giunta Comunale n. 27 del 25/02/2021

#### 3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



**3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:**

<b>Area</b>	<b>Servizi Assegnati</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Personale assegnato</b>
1° AREA AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI	SERVIZIO SEGRETERIA SERVIZIO ELETORALE SERVIZIO ANAGRAFE, STATO CIVILE, LEVA, GIUDICI POPOLARI SERVIZI CIMITERIALI SERVIZIO ATTIVITA' SCOLASTICHE SERVIZIO SOCIALE DI ASSISTENZA E BENEFICIENZA SERVIZIO CENSIMENTO E STATISTICHE	1 Art. 1 comma 557 L. 311/2004	2
2° AREA ECONOMICO – FINANZIARIO – TRIBUTI – PERSONALE	SERVIZIO FINANZIARIO SERVIZIO ECONOMATO SERVIZIO TRIBUTI SERVIZIO CENSIMENTI E STATISTICHE SERVIZIO PERSONALE	1	1
3° AREA TECNICA – MANUTENTIVA	SERVIZIO GESTIONE E CONSERVAZIONE PATRIMONIO COMUNALE SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA – EDILIZIA PRIVATA SERVIZIO URBANISTICA E TERRITORIO SERVIZIO DI MANUTENZIONE CIMITERO – AREE VERDI – IMPIANTI SPORTIVI – ILLUMINAZIONE PUBBLICA SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE SPORTELLO UNICO EDILIZIA SERVIZIO CONTRATTI	1	
4° AREA VIGILANZA	POLIZIA LOCALE POLIZIA AMMINISTRATIVA POLIZIA RURALE SERVIZIO COMMERCIO SERVIZIO CONTROLLI E VERIFICHE PUBBLICITA' SERVIZIO VIGILANZA E CONTROLLI ABUSI EDILIZI	Funzione trasferita all'Unione dei Comuni Terre della Pianura (Comuni di Savigliano, Marene e Monasterolo di Savigliano)	



### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, conspecifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer satisfaction*).

**Lavoro agile:** Il Regolamento sul Lavoro Agile è stato approvato con delibera di Giunta n. 48 del 10.08.2023.

#### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;

#### 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Possono avvalersi dell'istituto i dipendenti del Comune di Monasterolo di Savigliano, di qualunque Area di appartenenza, con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, che possiedano un adeguato livello di autonomia organizzativa, anche nell'utilizzo di strumenti informatici ove necessari. Possono essere svolte nelle forme del lavoro agile le attività che abbiano i seguenti requisiti:

- a) non richiedano la costante presenza nella sede di lavoro;
- b) non rientrino nella tipologia dei servizi pubblici essenziali;
- b) abbiano caratteristiche tali da permetterne il monitoraggio o da consentire la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati;



c) si tratti di attività che, tenuto anche conto del grado di esperienza e del livello di autonomia del dipendente, non siano tali da pregiudicare, ove svolte in modalità agile, la regolarità, continuità ed efficienza nell'erogazione dei servizi.

Sono escluse le attività di polizia urbana, di front office, dei servizi mensa e squadra operai.

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:**

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- a) richiesta presentata da lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (o di paternità nei casi previsti dalla legge) obbligatorio previsto dall'art. 16 d.lgs. 151/2001, ovvero da lavoratori con figli in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3 c. 3 l. 104/1992;
- b) comprovate e gravi esigenze di cura del/della dipendente o nei confronti di figli minori di anni dodici;
- c) documentate e gravi esigenze di cura nei confronti di parenti o affini entro il secondo grado;
- d) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del/della dipendente alla sede di lavoro.



### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - soluzioni interne all'amministrazione;
  - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - meccanismi di progressione di carriera interni;
  - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - concorsi;
  - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:



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

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

### 3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Il Responsabile del Servizio con parere espresso sulla Deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 14/11/2024 dichiara che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

### 3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile di Area con parere espresso sulla Deliberazione di Consiglio Comunale di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

### 3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:

Spesa flessibile anno 2009	Spesa flessibile prevista anno corrente
Euro 0,00	Euro 0,00

**3.3.4 Le assunzioni programmate:**

Con delibera di Giunta Comunale n. 64 del 14/11/2024 è stata approvata la Verifica di Eccedenze di Personale per l'anno 2024

Con delibera di Giunta Comunale n.62 del 17.10.2024 è stato approvato il PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026. II MODIFICA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - ANNO 2024

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE
2025	Nessuno
2026	Nessuno
2027	Nessuno

**3.3.5 La dotazione organica:**

<b>CLASSIFICAZIONE - AREA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI PROGRAMMATI</b>
<i>FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>	Funzionario Amministrativo	2	0
<i>FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>	Funzionario Tecnico	1	0
<i>ISTRUTTORI</i>	Istruttore Amministrativo	1	0
<i>ISTRUTTORI</i>	Istruttore Contabile	1	0
<i>OPERATORI ESPERTI</i>	Collaboratore Tecnico - Manutentivo Autista Scuolabus	1	0
TOTALE		6	0

**3.3.6 Il programma della formazione del personale:**

Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, in ottemperanza alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025, la formazione costituisce 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.

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.

La formazione del personale è indispensabile per consentire alle amministrazioni pubbliche di raggiungere adeguate performance che, per quantità e qualità, possano soddisfare le domande e i bisogni espressi da persone e comunità del proprio contesto di riferimento. Costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Deve essere considerata quindi, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa e deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni.

La rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi deve necessariamente essere multidimensionale, ovvero deve essere realizzata su quattro diverse dimensioni:

- Organizzativa che attiene alle esigenze formative sulla base di scelte strategiche dell'Amministrazione
- Professionale che identifica che le esigenze formative sulla base del ruolo del dipendente nell'organizzazione
- Individuale che attiene al ruolo professionale ricoperto dal dipendente e dal suo potenziale sviluppo professione



- Riequilibrio demografico che attiene alle diverse modalità di formazione in base all'anzianità di servizio di ciascun dipendente. Nella fattispecie vengono previste :
  - a) c.d. "formazione iniziale", o di primo livello che interviene immediatamente dopo l'assunzione ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica
  - b) c.d. "formazione concomitante" che interviene laddove il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni per effetto di processi di mobilità intersettoriale
  - c) c.d. "formazione di elevata professionalità " o di secondo livello che interviene nei casi di progressioni professionali anche ai fini delle c. elevate professionalità
  - d) c.d. " formazione da innovazione" che interviene in concomitanza con processi di ristrutturazione aziendale e connessi processi di innovazione tecnologica che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro
  - e) c.d. "formazione continua" che interviene dall'assunzione alla cessazione lavorativa, per tutto l'intero percorso lavorativo del dipendente.

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

La Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) definisce un insieme di principi comuni alla base di una pubblica amministrazione di qualità (fra cui "una visione strategica e una leadership che siano garanti di capacità, resilienza e fiducia costante del pubblico"). ComPAct fornisce una "bussola strategica" comune per il sostegno alla modernizzazione amministrativa degli Stati Membri e si articola in tre pilastri:

- 1) agenda per le competenze della pubblica amministrazione;
- 2) capacità per il decennio digitale europeo;
- 3) capacità di guidare la transizione verde.



Le amministrazioni sono chiamate ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente per l'acquisizione di competenze trasversali per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica sono quelli attinenti alle seguenti materie :

- a) Trasparenza e integrità
- b) Anticorruzione ed etica pubblica
- c) Privacy
- d) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- e) Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni
- f) Contratti pubblici
- g) Contabilità pubblica
- h) Tributi
- i) Applicazioni di intelligenza artificiale - informatica
- j) Efficientamento energetico politiche sostenibili
- k) Appalti pubblici;

La formazione sulle materie sopra delineate potrà essere fruita sia attraverso le risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus" , sia attraverso corsi in house, organizzati dal Segretario Generale in collaborazione con i Dirigenti anche avvalendosi di professionalità esterne, sia attraverso corsi in modalità webinar.

I Responsabili per ciascuna Area di competenza di concerto con il Segretario Generale predisporranno un programma di corsi per l'anno 2025



L'attestazione dello svolgimento dei corsi sulle materie sopra delineate verrà effettuata dai Responsabili per ciascuna Area di competenza e trasmessa al Segretario Generale per l'adozione dei provvedimenti consequenziali

### **3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:**

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.



### 3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

#### Sito web istituzionale

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Formazione – Aspetti normativi	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025
Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	31.12.2025

#### Siti web tematici

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	31.12.2025
Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)	31.12.2025

#### Formazione

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Formazione – aspetti normativi	31.12.2025

#### Postazioni di Lavoro

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche	31.12.2025

#### Organizzazione del Lavoro

<b>Intervento</b>	<b>Tempi di adeguamento</b>
Organizzazione del lavoro – Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software	31.12.2025



### **3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di 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" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.



#### 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
5. I risultati dell’attività di formazione obbligatoria del personale.