



**COMUNE DI VILLAR DORA**

Città Metropolitana di Torino

Piazza San Rocco, 1 - 10040 Villar Dora (TO) - C.F. 86002210010

- P.I. 02938030018

E-Mail : protocollo@comune.villardora.to.it – telefono  
011/9350231

---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

**2025 – 2027**

(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,  
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 28/03/2025

## Sommario

Premessa.....	
Riferimenti normativi.....	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1. Valore pubblico .....	
2.2. Performance .....	
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	
3.1. Struttura organizzativa .....	
3.1.1. Organigramma .....	
3.1.2. Caratteristiche del modello organizzativo.....	
3.2. Organizzazione del lavoro agile .....	
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane .....	
3.3.3. Copertura del fabbisogno.....	
3.3.4. Formazione del personale .....	
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	

## Allegati

- A) Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- B) Analisi dei rischi – Misure di Prevenzione – Programmazione delle misure
- C) Patto di Integrità
- D) Dichiarazioni dei Responsabili di Area
- E) Elenco degli obblighi di pubblicazione
- F) DM 25.09.2015

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

Il Comune di Villar Dora ha adottato il primo Piano in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 16/12/2022, ai sensi dell'articolo 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'articolo 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'articolo 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79 che prevedeva la data di scadenza per l'approvazione in fase di prima applicazione al 30 giugno 2022 poi prorogata di 120 giorni a far data dal 31 agosto 2022 (termine di approvazione del Bilancio).

Il presente Piao 2025-2027 viene redatto in forma ordinaria secondo le indicazioni dettate dalle disposizioni di legge.

## Riferimenti normativi

L'articolo 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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'articolo 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:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Comune di Villar Dora**

**Indirizzo:** Piazza San Rocco n. 1 – 10040 Villar Dora (TO)

**Codice fiscale / Partita IVA:** 8002210010 - 02938030018

**Sindaco:** Norma TABONE

**Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:** 8

**Numero abitanti al 31 dicembre 2023:** 2808

**Telefono:** 011 9350231

**Sito internet:** [www.comune.villardora.to.it](http://www.comune.villardora.to.it)

**E-mail:** [protocollo@comune.villardora.to.it](mailto:protocollo@comune.villardora.to.it)

**PEC:** [comune.villardora.to@cert.legalmail.it](mailto:comune.villardora.to@cert.legalmail.it)

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

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi dall'azione amministrativa, in coerenza con i documenti di programmazione, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance, nonché alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza amministrativa.

Ai sensi del d.m. n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”.

Tuttavia, il Comune di Villar Dora ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.1 e 2.2., in modo da consentire un'efficace visione organica della programmazione dell'ente.

### **2.1. Valore pubblico**

Il valore pubblico rappresenta l'incremento di benessere che si ottiene attraverso l'attività dei soggetti pubblici, in altre parole, l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità di riferimento.

Nello specifico, secondo quanto previsto nelle Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il valore pubblico riguarda sia il miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni intraprese dell'amministrazione, sia l'impatto interno, in termini di benessere e soddisfazione del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Il valore pubblico si pone quindi come la direzione verso la quale il Comune intende orientare il proprio agire amministrativo, che si concretizza negli obiettivi che l'ente si prefigge per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio.

Tali obiettivi sono alla base della programmazione strategica dell'ente, come risultante dalla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, per il triennio di riferimento, come approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 46 del 23/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2. Performance**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 10/01/2025 il Comune Villar Dora ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) parte finanziaria.

Relativamente agli obiettivi di performance per l'anno 2025, sono stati validati dal Nucleo di Valutazione in data 28/03/2025. E vengono allegati al presente Piano.

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza. Triennio 2025/2027

In data 21 marzo 2025, il RPCT (segretario comunale dell'ente) adottava l'avviso di consultazione pubblica per la predisposizione della presente sottosezione, contenente il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027 del Comune di Villar Dora.

Pertanto, in osservanza della l. n. 190/2012 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", nonché del d.lgs. n. 33/2013 "riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e in linea con quanto raccomandato dall'Autorità nazionale anticorruzione, si invitavano gli stakeholders interessati ad inviare osservazioni e/o proposte da recepire all'interno della presente sezione, così avviando l'iter per la definizione del seguente piano, per il triennio 2025/2027.

L'aggiornamento 2024 del PNA, di cui alla delibera Anac n. 21/2025, ha richiamato la seguente articolazione della sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO:

- Anagrafica;
- Obiettivi strategici;
- Contesto esterno;
- Contesto interno (struttura organizzativa, mappature aree/processi, misure generali);
- Sottosezione trasparenza.

Si premette, anzitutto, che il Comune di Villar Dora ha meno di 50 dipendenti e che nello scorso anno:

- a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) non sono state modificate le altre sezioni del PIAO, in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del valore pubblico, come da indicazione delle deliberazioni ANAC.

La prevenzione della corruzione (ANAC - PNA 2022) è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente "Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la

prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico”.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione sono:

- la Giunta Comunale
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- i Responsabili di Area.

Valutazione di impatto del contesto esterno e interno

L'analisi del contesto - esterno e interno – costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale acquisire le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa concretizzarsi all'interno delle amministrazioni per via delle “specificità dell'ambiente in cui essa opera” in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Anche l'aggiornamento 2024 del PNA, di cui alla delibera Anac n. 21/2025, ha confermato come preliminare fase del processo di gestione del rischio quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne, favorendo pertanto la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni che possono influenzare impropriamente l'attività amministrativa.

a)Contesto esterno

Per quanto concerne il contesto esterno “tale analisi è un passaggio essenziale per l'elaborazione della strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. In essa devono essere descritti sinteticamente e chiaramente i fattori del contesto esterno che potenzialmente favoriscono e agevolano l'esposizione al rischio corruttivo del comune. Ad essa saranno collegati l'individuazione degli specifici rischi corruttivi dell'ente e la conseguente scelta di misure per il relativo contenimento”.

Dalla lettura dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati e relativi ai dati della Regione Piemonte, in particolare della Provincia di Torino, non emergono elementi significativi in ordine a fenomeni di corruzione nel territorio del Comune di Villar Dora.

#### b) Contesto interno

Per quanto riguarda il contesto interno, l'aggiornamento al PNA 2024 specifica come tale analisi sia volta ad evidenziare gli aspetti legati all'organizzazione dell'amministrazione e alla gestione dei processi che possono comportare l'esposizione al rischio corruttivo.

Per rappresentare l'articolazione organizzativa dell'amministrazione, si riportano i seguenti dati.

Il Comune di Villar Dora è un ente di piccole dimensioni, con meno di tremila abitanti, la cui dotazione organica - priva di dirigenza – ha una consistenza al di sotto di quella indicata dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020 “Individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022” che prevede per la fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti, 1 dipendente ogni 151 abitanti (quindi n. 19 dipendenti) contro gli attuali 8 in servizio ( 1 ogni 355 abitanti).

La struttura dell'ente è articolata in aree, servizi e uffici: la gestione di ogni area è assegnata a un funzionario di Elevata Qualificazione. La dotazione organica del Comune di Villar Dora è costituita da n. 9 posti. Le posizioni di Elevata Qualificazione sono quattro: quella economico finanziaria, vacante dal 2016, è assegnata ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004. Gli altri incarichi di elevata qualificazione sono attribuiti a personale di ruolo.

Dal mese di giugno 2024, la sede di segreteria del Comune risulta vacante, pertanto, attualmente è presente un segretario comunale in reggenza, a scavalco.

Da quanto sopra, si comprende la difficoltà di istituire una struttura dedicata e di supporto al RPCT e di conseguire un pieno coinvolgimento del personale, direttivo e non, nella attività di mappatura dei processi, comunque completata.

Le informazioni su organi di indirizzo politico, struttura organizzativa e relativi ruoli e responsabilità, obiettivi e strategie, risorse, sistemi tecnologici, personale, processi decisionali, relazioni interne ed esterne, sono rappresentate nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Le Relazioni annuali del RPCT non hanno mai evidenziato fenomeni corruttivi posti in essere dal personale.

#### Gestione del rischio e mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è

necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione e rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Come ribadito dall'aggiornamento 2024 del PNA, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

- area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti);
- area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera);
- area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).

Si riportano e illustrano di seguito le misure di prevenzione, suggerite dal PNA, utili al trattamento del rischio: il trattamento del rischio prevede l'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato

mediante le attività sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano alle misure generali e alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Si elencano le misure generali:

- Controllo
- Trasparenza
- Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Disciplina del conflitto di interessi
- Formazione
- Rotazione
- Segnalazione e protezione (Whistleblowing)
- Pantouflage
- Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici
- Patto di Integrità
- Arbitrato

Controllo

Per l'attuazione di questa misura è stato approvato con deliberazione CC n. 2/2013 il Regolamento sul sistema dei controlli interni per la disciplina dei controlli interni. Il sistema dei controlli è stato esteso agli atti e alle procedure riguardanti gli interventi del PNRR.

Misura attuata

Trasparenza

La trasparenza, misura cardine dell'impianto anticorruzione delineato dalla legge 190/2012, è attuata attraverso la pubblicazione dei dati e delle

informazioni sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione trasparente. La Sezione, anche in relazione alle attestazioni annuali della Griglia della Trasparenza effettuate dal Nucleo di Valutazione, è stata migliorata attraverso l'inserimento, anche digitalizzato, di dati e informazioni. La corretta impostazione della Sezione Amministrazione Trasparente, oltre a dare concreta attuazione alla misura, consente di limitare il ricorso da parte del cittadino all'accesso, civico o generalizzato, agevolandolo nella conoscenza dell'attività amministrativa dell'Ente attraverso la corretta compilazione e continua implementazione della Sezione.

Misura attuata e programmata

Codice di comportamento

Il Codice di Comportamento del Comune di Villar Dora, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 201/2013 in attuazione del DPR 62/2013, è stato - previa procedura di consultazione pubblica e acquisito il parere del Nucleo di Valutazione - successivamente aggiornato con deliberazione di GC n.82/2023. Il decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 ha modificato il DPR 62/2013. Il Codice è stato pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Disposizioni generali.

Nei contratti di appalto di lavori, forniture o servizi o di conferimento di incarichi si prevede l'obbligo dell'osservanza del Codice di Comportamento dell'ente da parte dei collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato dalle imprese fornitrici di beni e servizi, pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici suddetti. La violazione delle disposizioni del Codice di comportamento, ferma restando la responsabilità civile, penale, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare secondo i principi di gradualità e proporzionalità della sanzione.

Il DPR 62/2013, in attuazione dell'art. 54 comma 3 del d.lgs. 165/2001 e smi dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di Comportamento. Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di Comportamento costituiscono lo strumento di individuazione delle condotte e dei doveri dei dipendenti pubblici riconducibili a:

- prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali
- rapporti con il pubblico
- buon andamento dei servizi
- collaborazione dei dipendenti per prevenire fenomeni corruttivi
- comportamenti in servizio e nei rapporti privati
- uso dei social

Misura attuata

## Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, i titolari degli uffici competenti a esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, sia dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le suddette situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al Responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi: il dipendente deve informare per iscritto il responsabile dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. La comunicazione deve precisare:

- a) se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al proprio Responsabile

o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, si valuterà se la situazione realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, se ne darà comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione e astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Allo scopo di rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, le determinazioni adottate dai Responsabili dei Settori riportano nelle premesse degli atti la dichiarazione dell'insussistenza di conflitto di interesse.

Si indicherà ai Responsabili di Settore di sostituire la suddetta dichiarazione con la seguente più precisa e dettagliata "Di dichiarare di non trovarsi, con riferimento a quanto determinato nel presente atto, in condizione di incompatibilità di conflitto di interessi, neanche potenziale, sulla base della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione di garanzia della trasparenza; di agire nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in generale e con particolare riferimento al divieto di concludere per conto dell'amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente".

Infine i componenti delle Commissioni di concorso all'atto di accettazione della nomina rendono la dichiarazione in ordine all'insussistenza di rapporti di parentela con i candidati.

Misura attuata

Attribuzione degli incarichi dirigenziali

Il Comune di Villar Dora applica la disciplina prevista dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi. Il Comune inoltre applica le disposizioni del d.lgs. 39/2013, in particolare l'art. 20 "dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità" che vengono sottoposte a controllo annuale successivo da parte del Responsabile dell'Area Amministrativa su impulso del RPCT.

Misura attuata

Rotazione

La rotazione del personale è una misura preventiva per evitare il consolidarsi di relazioni atte ad alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di personale nel medesimo ruolo. La dotazione organica attuale, come sopra descritta e per la sua consistenza, non permette

un'applicazione integrale del criterio di rotazione del personale, in quanto nell'ente - privo di dirigenza - non esistono figure professionali perfettamente fungibili. La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

La legge consente di non applicare la rotazione dei funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica. La stessa Autorità riconosce che la rotazione ordinaria sia correlata "all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico" riconoscendo che l'attivazione dell'istituto della rotazione ordinaria non possa mai giustificare il "conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa".

Diverso è l'istituto della rotazione straordinaria, obbligatoria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari, la cui ratio si rinviene nella necessità di allontanare il dipendente dalla posizione o dallo svolgimento di mansioni che hanno determinato il comportamento oggetto del procedimento scorretto del dipendente.

#### Pantouflage

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose grazie alla sua posizione all'interno dell'amministrazione, per ottenere successivamente contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di eventuali accordi fraudolenti.

Ogni contraente appaltatore dell'ente, è tenuto a firmare il Patto di Integrità (vd. infra) nel quale dichiara l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma dell'art 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. Inoltre in ogni contratto stipulato con l'ente si richiama l'appaltatore al rispetto del divieto suddetto.

#### Misura attuata

## Attribuzione di incarichi

La legge 190/2012 ha introdotto misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e a esercitare poteri nelle amministrazioni. L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Ogni commissario e ogni responsabile all'atto della designazione è tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra da assoggettare a controllo di veridicità.

## Misura attuata

## Formazione

La formazione obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione, è strutturata su due livelli:

- generale, destinata a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- specifica, destinata al Responsabile della Prevenzione, ai Responsabili dei Settori e ai loro collaboratori;

La formazione, attivata negli anni scorsi, è programmata anche nel 2025.

Nel 2025 sarà attivata la formazione obbligatoria sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, come previsto dalla direttiva ministeriale del 16 gennaio 2025 sulla "valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione : principi, obiettivi e strumenti".

## Misura attuata e programmata

### Whistleblowing

L'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., appresta una tutela particolare del dipendente pubblico che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro: il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito ovvero sottoposto ad altra misura organizzativa con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle sue condizioni di lavoro. La segnalazione può essere inoltrata al RPCT o, in alternativa, all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti.

La tutela garantita al whistleblower comporta l'anonimato, il divieto di discriminazione, la sottrazione all'accesso di qualunque tipologia (documentale, civico generalizzato).

Con l'approvazione del D.lgs. 24/2023 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni sono state stabilite nuove regole sull'istituto del whistleblowing.

Il Comune di Villar Dora è dotato di una piattaforma digitale, accessibile dal sito istituzionale, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in modo da tutelare l'identità del segnalante e che ne consente l'archiviazione.

## Misura attuata

### Patto di Integrità

Il Patto d'Integrità contiene un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per partecipare alle gare di appalto: l'Ente lo richiede ai partecipanti alle gare al fine di permettere un controllo reciproco e un sistema di sanzioni per il caso di elusione.

Si tratta di "regole di comportamento" finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Già nel 2012, l'allora Autorità di vigilanza dei contratti pubblici (AVCP) con la determinazione n. 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità delle clausole che imponessero obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti attraverso protocolli di legalità e patti di integrità. Il Legislatore ha fatto proprio l'indirizzo espresso dall'AVCP: il comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012 e s.m.i. stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere "negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara".

## Misura programmata e attuata

### Operazioni sospette di riciclaggio

In relazione alla partecipazione del Comune ai bandi finanziati con il PNRR, sono previste misure antiriciclaggio. Affinché l'attuazione della normativa antiriciclaggio sia effettiva:

- i Responsabili di Area informano il RPCT delle operazioni, sospette o tentate, di riciclaggio al verificarsi di uno degli “indicatori di anomalia” elencati nel DM 25.09.2015, (Allegato G) che dovranno essere tenute in considerazione, o di ulteriori comportamenti o caratteristiche delle operazioni, che, sebbene non descritti negli indicatori, siano sintomatici di profili di sospetto, a prescindere dal relativo importo;
- il Responsabile della Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza, valutato quanto comunicato dai Responsabili, procederà alla trasmissione delle segnalazioni alle competenti Autorità.
- nel trattamento delle informazioni e nell'effettuazione delle segnalazioni, ci si atterrà alle norme in materia di protezione dei dati personali, inoltrando comunque ogni comunicazione con modalità riservate di protocollazione.

Arbitrato

In tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'istituto dell'arbitrato.

Misura attuata.

Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere omissioni o ritardi ingiustificati possibile sintomo di fenomeni corruttivi.

Misura programmata

Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono concessi esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990 e approvato con deliberazione del consiglio comunale.

Ogni provvedimento di concessione è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente> Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici >Atti di concessione.

Misura attuata

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

L'articolo 33-ter, c. 1, del d.l. n. 179/2012 ha istituito, presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (di seguito AVCP), l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti.

Le stazioni appaltanti hanno l'obbligo di richiedere l'iscrizione all'AUSA e di aggiornare annualmente i rispettivi dati identificativi.

L'individuazione del Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante rappresenta una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Comune di Villar Dora vi ha provveduto, individuando con apposito provvedimento il soggetto responsabile dell'area tecnica, incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa.

Misura attuata

Obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT.

Il d.lgs. 97/2016 ha attribuito al PTPCT un valore programmatico ulteriore: esso deve elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del Piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire. ANAC (deliberazione n. 831/2016) raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione.

Tra gli obiettivi strategici figura "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10 comma 3 del d.lgs. 33/2013): la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 1 del d.lgs. 33/2013 e s.m.).

Secondo ANAC, gli obiettivi del PTPCT devono essere coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione quali il piano della performance e il documento unico di programmazione (DUP). In particolare, riguardo al DUP, il PNA propone che tra gli obiettivi strategico operativi di tale strumento vi siano quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT al fine di migliorare la coerenza programmatica e l'efficacia operativa degli strumenti.

La trasparenza, quindi, rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della Legge 190/2012. La presente sezione costituisce pertanto parte integrante del PTPCT rispetto alle soluzioni per assicurare gli obblighi di pubblicazione dei dati.

Il D.Lgs. 33 del 15 marzo 2013 introduce il diritto di accesso civico, sancendo il principio che l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La sezione Trasparenza contiene:

- gli obiettivi che l'ente si pone per dare piena attuazione al principio di trasparenza;
- le finalità degli interventi atti a sviluppare la diffusione della cultura della integrità e della legalità;
- gli "stakeholder" interni ed esterni interessati agli interventi previsti;
- i settori di riferimento e le singole concrete azioni definite, con individuazione delle modalità, dei tempi di attuazione, delle risorse dedicate e degli strumenti di verifica.

La trasparenza costituisce uno degli elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance e di prevenzione della corruzione. Le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare se, come, quando e con quali risorse quegli stessi obiettivi vengono raggiunti. La pubblicizzazione dei dati relativi alle performance sui siti delle amministrazioni rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita.

È quindi il concetto stesso di performance che richiede l'implementazione di un sistema volto a garantire effettiva conoscibilità e comparabilità dell'agire delle amministrazioni. Le misure della trasparenza sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. A tal fine, la trasparenza costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.

Gli obiettivi indicati nella Sezione Programma triennale della trasparenza sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano delle performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti dal Comune.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Questo documento, redatto ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 33/2013 indica le principali azioni e le linee di intervento che il Comune di Villar Dora intende seguire in tema di trasparenza.

Per quanto concerne il diritto di accesso civico, rappresenta diretta conseguenza dell'obbligo in capo all'amministrazione di pubblicare i propri dati, documenti e informazioni. Si configura, pertanto, come uno strumento di garanzia dei diritti di conoscenza e uso dei dati, definiti dalla norma.

Il Comune di Villar Dora è fermamente impegnato nella completa ed esaustiva pubblicazione di tutti i dati e informazioni che la norma richiede siano pubblicati sul proprio sito/portale, nel caso in cui un cittadino rilevasse la mancata pubblicazione di uno o più dati.

Inoltre, l'Amministrazione si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- trasparenza intesa come totale ed effettiva accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione: per esempio nella sottosezione Provvedimenti della Sezione Amministrazione Trasparente, la consultazione non è limitata – come previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. - ai soli elenchi degli atti adottati (deliberazioni e determinazioni) ma è estesa al contenuto degli atti e dei relativi allegati, integralmente accessibili, agevolando la conoscenza dell'attività amministrativa da parte dei cittadini senza ricorrere necessariamente all'esercizio del diritto di accesso generalizzato;
- pieno esercizio del diritto di accesso, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati;
- rispetto, dal punto di vista formale e delle tempistiche, delle norme sulla trasparenza amministrativa con le correlate comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni;
- promozione della trasparenza attraverso l'aggiornamento costante della Sezione Amministrazione Trasparente, nelle sue sottosezioni.

La progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio delle misure contenute nel presente piano per prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, le EQ, limitatamente alle strutture ricomprese nel Settore di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

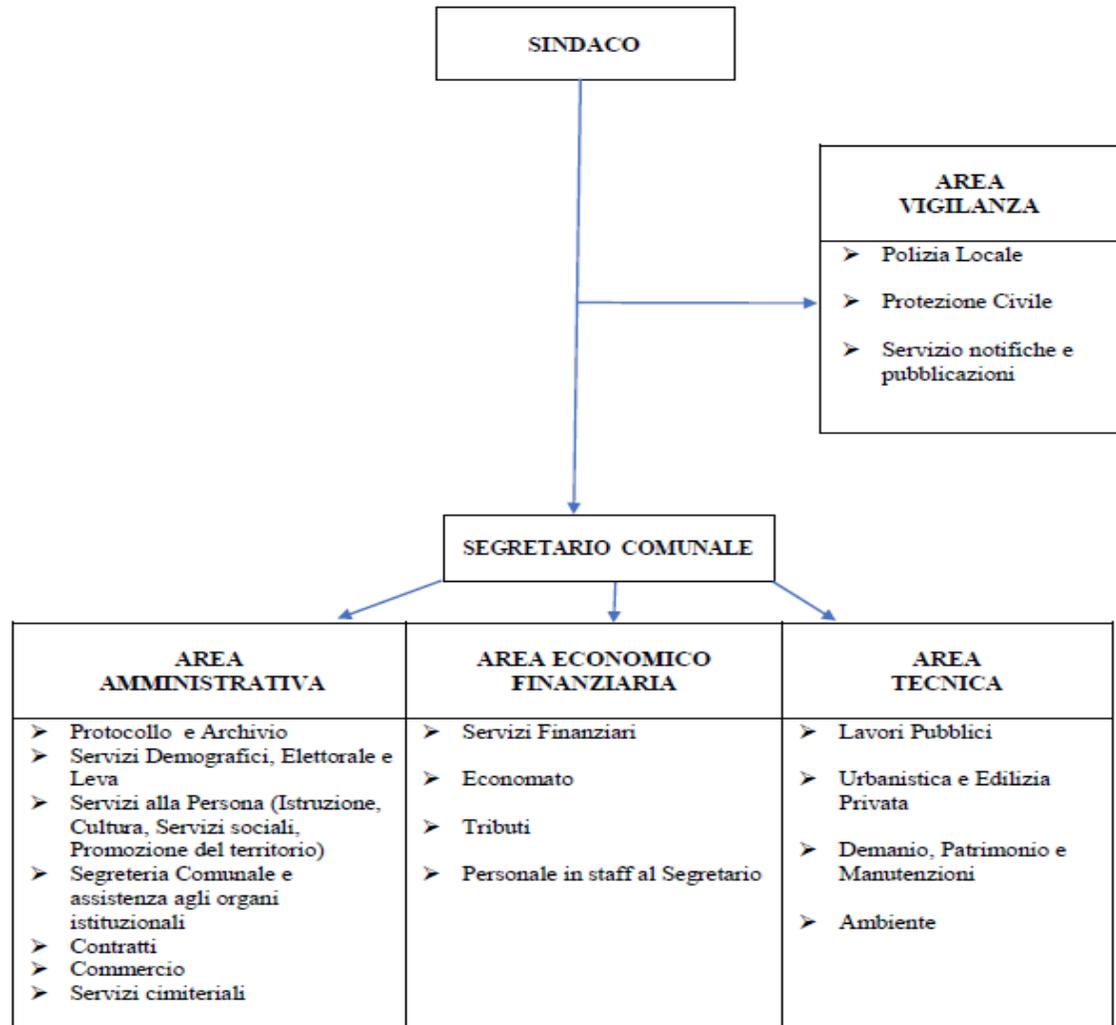
### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1. Struttura organizzativa**

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

### 3.1.1. Organigramma



## Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità

Le posizioni apicali nell'Ente si distinguono in:

- Segretario Comunale in convenzione
- Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità dei Servizi e per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 4 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice vi è il Segretario comunale, a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice dell'Area Amministrativa, Area Tecnica, Area Economico Finanziaria e Vigilanza vi sono le Posizioni Organizzative Qualifica di Funzionari di elevata Qualificazione (ex categoria D).

I servizi risultano assegnati ai rispettivi titolari di Posizione Organizzativa, in parte dipendenti dell'Ente e in parte in convenzione: la Posizione Organizzativa dell'Area Economico-Finanziaria è assegnata a dipendente di altra amministrazione mediante incarico ex art. 1 comma 557 legge 311/2004.

### 3.1.2 Caratteristiche del modello organizzativo

Come previsto dalla deliberazione della deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 23/12/2024 di approvazione della Nota di Aggiornamento al DUPS 2025/2027, l'articolazione organizzativa del Comune di Villar Dora, correlata alle esigenze dell'Ente, tende a perseguire obiettivi di semplificazione ed efficienza; le previsioni assunzionali 2025/2027 riguardano, al momento, l'integrazione della dotazione nella prospettiva della prossima collocazione in quiescenza del personale dei rispettivi servizi.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

L'Ente ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile, ai sensi della legge n. 81 del 22 maggio 2017 e del CCNL Enti Locali vigente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 10/09/2024.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** la consistenza in termini quantitativi è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno (oggi assorbito nel PIAO) si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente a essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti. L'ottimale impiego delle risorse umane e delle relative competenze professionali può utilmente concorrere al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. Conseguentemente la programmazione del fabbisogno di personale deve essere definita con riferimento alle priorità strategiche dell'ente tenendo conto dei fattori legati alla capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, la stima delle cessazioni e la stima della evoluzione dei bisogni anche in relazione a eventuali esternalizzazioni/internalizzazioni di servizi che richiedono un cambiamento quantitativo e qualitativo di risorse umane.
- **Copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene alla acquisizione delle figure e dei profili professionali necessari per il fabbisogno dell'Ente
- **Formazione del personale ai fini della formazione del personale** l'obiettivo deve riguardare la riqualificazione e il potenziamento delle competenze e del livello di specializzazione dei dipendenti

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

<b>AREA</b>	<b>N.</b>	<b>COPERTO</b>	<b>VACANTE</b>	<b>AREA / PROFILO</b>
<b>AMMINISTRATIVA</b>	1	1		Funzionari e dell'Elevata Qualificazione / Istruttore Direttivo Amministrativo
	1	1		Istruttori / Istruttore amministrativo
<b>ECONOMICO FINANZIARIA</b>	1	//	dal 31/05/2016	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione / Istruttore Direttivo Economico Finanziario
	1	1		Istruttori/ Istruttore economico-finanziario
<b>TECNICA - TECNICA MANUTENTIVA</b>	1	1		Funzionari e dell'Elevata Qualificazione / Funzionario Tecnico
	1	1		Istruttori /Istruttore tecnico
	1	1		Operatori Esperti/ Collaboratore tecnico
<b>VIGILANZA</b>	1	1		Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Specialista di Polizia Locale
	1	1		Istruttori/ Agente di P.L.
<b>TOTALE</b>	9	8	1	

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

La seguente tabella riporta la verifica della previsione della spesa 2025/2026/2027 rispetto al limite di cui all'art. 1, comma 557 della legge 596/2006:

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557 LEGGE 596/2006								€ 382.277,67
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2025								
		Profilo	Categoria economica	Tempo lavoro	N.posti attuali	Previsione cessazioni	Posti aggiunti alla dotazione	Totale spesa carico ente
PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	Area amministrativa	Istruttore amministrativo	C1	100%	1			
		Istruttore direttivo	D4 -1 diff	100%	1			€ 93.300,00
	Area economico-finanziaria	Istruttore amministrativo	C4 - 1 diff	100%	1			€ 37.150,00
		Indenn. Posizione						€ 13.600,00
	Area tecnica	Esecutore operaio	B2 - 1 diff	100%	1			€ 30.000,00
		Istruttore tecnico	C4 - 1 diff	100%	1			
		Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	1			€ 87.700,00
	Area vigilanza	Agente di polizia locale	C1	100%	1			
		Istr. direttivo polizia locale	D2	100%	1			€ 83.700,00
	<b>TOTALE</b>							
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2026								
		Profilo	Categoria economica	Tempo lavoro	N.posti attuali	Previsione cessazioni	Posti aggiunti alla dotazione	Totale spesa carico ente
PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	Area amministrativa	Istruttore amministrativo	C1	100%	1			
		Istruttore direttivo	D4 -1 diff	100%	1			€ 93.300,00
	Area economico-finanziaria	Istruttore amministrativo	C4 - 1 diff	100%	1			€ 37.150,00
		Indenn. Posizione			100%	0		€ 13.600,00
	Area tecnica	Esecutore operaio	B2 - 1 diff	100%	1			€ 30.000,00
		Istruttore tecnico	C4 - 1 diff	100%	1			
		Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	1			€ 87.700,00
	Area vigilanza	Agente di polizia locale	C1	100%	1			
		Istr. direttivo polizia locale	D2	100%	1			€ 83.700,00
	<b>TOTALE</b>							
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2027								
		Profilo	Categoria economica	Tempo lavoro	N.posti attuali	Previsione cessazioni	Posti aggiunti alla dotazione	Totale spesa carico ente
PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	Area amministrativa	Istruttore amministrativo	C1	100%	1			
		Istruttore direttivo	D4 -1 diff	100%	1			€ 93.300,00
	Area economico-finanziaria	Istruttore amministrativo	C4 - 1 diff	100%	1			€ 37.150,00
		Indenn. Posizione			100%	0		€ 13.600,00
	Area tecnica	Esecutore operaio	B2 - 1 diff	100%	1			€ 30.000,00
		Istruttore tecnico	C4 - 1 diff	100%	1			
		Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	1			€ 87.700,00
	Area vigilanza	Agente di polizia locale	C1	100%	1			
		Istr. direttivo polizia locale	D2	100%	1			€ 83.700,00
	<b>TOTALE</b>							

<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>
Segretario comunale (SCAVALCO O CONVENZIONE - Compreso risultato, oneri riflessi e irap)	29.500,00	29.500,00	29.500,00
Diritti di rogito	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Compensi oneri riflessi e irap per incarichi a scavalco area finanziaria	13.300,00	13.300,00	13.300,00
Fondo del trattamento accessorio (compresi oneri e irap)	28.350,00	28.350,00	28.350,00
Retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative (comprensivo oneri e irap)	9.225,00	9.225,00	9.225,00
Fondo del lavoro straordinario	1.313,00	1.313,00	1.313,00
Straordinario elettorale e compensi istat(importo teorico)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spesa per mensa dipendenti (al netto rimborso dip.)	1.500,00	1.500,00	1.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>94.188,00</b>	<b>94.188,00</b>	<b>94.188,00</b>
<b>VOCI DA ESCLUDERE DALLA SPESA DI PERSONALE</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>
Spese per lavoro straordinario elettorale	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Diritti di rogito	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Compensi rilevazione istat	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Stipendi incremento dal 2008 (vd. Alma - analisi del costo del personale 2023)	41.921,36	41.921,36	41.921,36
Incrementi FRD a seguito rinnovi contrattuali (compresi oneri e irap)	4.643,25	4.643,25	4.643,25
<b>TOTALE</b>	<b>58.564,61</b>	<b>58.564,61</b>	<b>58.564,61</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
Spesa dotazione organica massima potenziale	345.450,00	345.450,00	345.450,00
Voci spesa di personale da includere	94.188,00	93.888,00	93.888,00
Voci spesa di personale da escludere	58.564,61	58.564,61	58.564,61
<b>TOTALE</b>	<b>381.073,39</b>	<b>380.773,39</b>	<b>380.773,39</b>
è rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, L.296/2006			

lim. 15,087,37

#### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito nella l. 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, ha determinato la situazione di cui al seguente prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2023 (*)		346.948,03	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Trasferimento al Comune di Giaveno per convenzione Responsabile Area Economico-Finanziaria e al Comune di Piossasco per Segretario in convenzione		37.793,85	
<b>TOTALE SPESA PERSONALE DA RENDICONTO 23</b>		<b>384.741,88</b>	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	1.722.425,44		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	1.762.414,97		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	1.760.732,68		
MEDIA TRIENNIO		1.748.524,36	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		91.392,80	
<b>MEDIA TRIENNIO AL NETTO DELL'FCDE</b>		<b>1.657.131,56</b>	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>23,22%</b>	

(\*) Totale macroaggregato 101 – redditi da lavoro dipendente da rendiconto 2023 ai sensi dell'art. 4 comma 1, il valore soglia per il Comune di Villar Dora è quello della fascia c), con rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 27,60%, pertanto l'Ente rientra tra i Comuni virtuosi.

Il Comune di Villar Dora evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari **al 23,22%**

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa derivante risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

L’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.3) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- Ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, l’Ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- alla data odierna il Comune ha ottemperato all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’articolo 27, comma 9, lettera c), del d.l. 66/2014 convertito dalla l. 89/2014 di integrazione dell’articolo 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, convertito dalla l. 2/2009;
- l’Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Pertanto, il Comune di Villar Dora non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

*b) stima del trend delle cessazioni*

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- anno 2025: nessuna cessazione prevista
- anno 2025: n. 1 cessazione prevista
- anno 2026: nessuna cessazione prevista

*c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni*

In relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2025-2027 e con riferimento al modello organizzativo dell'ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali:

- il modello organizzativo che si intende applicare prevede di mantenere nell'anno 2025 l'assetto in essere con riferimento alle figure apicali (Area Funzionari ex cat. D = P.O.);
- non sono previste assunzioni di personale per l'anno 2025;
- è prevista l'assunzione di un Funzionario e dell'Elevata Qualificazione nel 2026 per sostituzione del personale in quiescenza purché venga garantita l'invarianza della spesa sostenibile.

*d) Certificazioni del Revisore dei conti*

La programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027 è stata sottoposta al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere con verbale n. 13/2025.

### 3.3.3. Copertura del fabbisogno

*a) assunzioni mediante mobilità volontaria*

Non prevista

*b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti*

Il posto vacante di Funzionario Amministrativo contabile – Area Economico Finanziaria vacante, è stato coperto con incarico a dipendente a tempo pieno e indeterminato di altra amministrazione ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e s.m. e i.;

Ricorso a forme di lavoro flessibile: incarico a dipendente con qualifica di Istruttore contabile di altra P.A., ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004, per il quale è stata richiesta e concessa autorizzazione fino al 31/12/2025.

### 3.3.4. Formazione del personale

#### PIANO DELLA FORMAZIONE COMUNE DI VILLAR DORA

##### Contesto normativo

- d. lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che richiama la necessità di una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni,

attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;

- CCNL funzioni locali, per il triennio 2019/2021, titolo IV, capo V sulla “formazione del personale”, con la previsione dei principi generali e delle finalità della formazione (art. 54), dei destinatari e dei processi della formazione (art. 55), nonché della pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi (art. 56), in particolare, vengono stabilite le linee guida generali in materia di formazione, quale come metodo per assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali, oltre che strumento di attuazione delle strategie di innovazione;

- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, che prevede, tra l’altro, che “la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata”;

- legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, nonché i successivi decreti attuativi che prevedono l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come sostenuto dall’ANAC, due livelli di formazione:

a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree di rischio;

- d.P.R. n. 81/2023, che all’articolo 15, comma 5, del d.P.R. n. 62/2013 dispone che“ Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

aggiunge il comma 5 bis, in base al quale “Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità”;

- regolamento UE n. 2016/679 che all’articolo 32, paragrafo 4, stabilisce un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, i subresponsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento e il responsabile protezione dati);

- d.lgs. n. 82/2005, come successivamente modificato e integrato, dapprima con d.lgs. n. 179/2016, poi con d. lgs. n. 217/2017, che all’art. 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

“1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistite, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4”; “1- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”;

- d.lgs. n. 81/2008 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”, che all’art. 37 si occupa della

“formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”;

- direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, con i relativi contenuti che qui si intendono richiamati.

#### Obiettivi del Piano

Il Comune di Villar Dora programma l’attività formativa a favore del personale, al fine di consentire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale, così come prescritto dagli artt. 54 - 56, del CCNL Funzioni locali per il triennio 2019/2021 e, da ultimo, dalla direttiva ministeriale del 14 gennaio 2025.

La formazione professionale assume invero rilevanza strategica, per lo sviluppo delle competenze, a sostegno dei processi di innovazione.

Inoltre, la crescita della qualificazione professionale del personale risulta elemento imprescindibile per l’assolvimento delle funzioni attribuite ai dipendenti, comportando al tempo stesso il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell’ente.

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane rappresenta, pertanto, un processo che risponde contestualmente alle esigenze di:

- valorizzazione del personale, come fattore di crescita e di innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’ente, indispensabile per assicurare il buon andamento, l’efficienza ed efficacia dell’attività amministrativa.

#### Programma di formazione per il triennio 2025/2027

La proposta formativa da svolgere nel triennio 2025/2027 prevede l’erogazione dei percorsi formativi atti a favorire lo sviluppo di competenze specialistiche, anche in modo trasversale, con il coinvolgimento di dipendenti appartenenti a diversi servizi dell’ente, garantendo eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Per quanto concerne invece la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, verrà svolta quella relativa ai seguenti ambiti:

- anticorruzione, trasparenza, cultura dell’etica e della legalità;
- codice di comportamento;
- protezione dei dati personali;
- transizione digitale;
- sicurezza sui luoghi di lavoro;
- contratti pubblici;
- pianificazione strategica.

In merito ai percorsi formativi finalizzati a favorire lo sviluppo delle competenze specialistiche, i responsabili di servizio individueranno i fabbisogni formativi degli uffici di relativa competenza, in tempo utile per programmare le attività nel corso dell’anno di riferimento.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze non attualmente prevedibili. Si dà atto che nel bilancio di previsione sono istituiti appositi capitoli riferiti alla formazione del personale dipendente.

#### Erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, potendo fare ricorso a modalità di erogazione differenti, al fine di agevolarne la fruizione da parte dei dipendenti:

- in presenza, presso locali messi a disposizione dall'ente o presso sedi indicate dal soggetto organizzatore;
- tramite webinar (in modalità sincrona o asincrona).

L'ente ha proceduto all'adesione alla piattaforma "Syllabus" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica.

Percorsi appositi di formazione saranno rivolti al personale appena assunto, anche attraverso affiancamento di personale già formato.

#### La misurazione e la valutazione dei risultati

In base a quanto stabilito dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", verranno utilizzati sistemi adeguati di monitoraggio e valutazione.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati e il completamento degli stessi è valutata positivamente dall'amministrazione, anche nel contesto della valutazione della performance individuale.

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente (con meno di 50 dipendenti), il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, c.3 D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito in Legge 6.8.2021, n. 113, nonché ai sensi dell'art. 5 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà effettuato come segue:

- per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs.27.10.2009, n. 150;
- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC;
- relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale dall'Organismo di Valutazione della performance (art. 14 D. LGS. 27.10.2009, n. 150).