

Comune di Coazzolo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

INDICE

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Sottosezione 2.2 Performance

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4: Monitoraggio

Allegati

- 1) Analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure
- 2) Codice di comportamento
- 3) Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di	Asti
Regione	Piemonte
Sindaco	Anfosso Pasquale
Indirizzo	Piazza Vittorio Emanuele III n.1, Coazzolo (AT)
Email	anagrafe@comune.coazzolo.at.it
PEC	protocollo@pec.comune.coazzolo.at.it
Centralino	0141-878930
CF/Partita IVA	00186130050

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSA

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

Il comune non ha personale di ruolo, si avvale di enti partecipati per diversi servizi e precisamente: Consorzio CISA per il sociale, Unione Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato per servizio viabilità e manutenzioni, servizi scolastici, sportello unico, urbanistica e DPO sulla privacy; L'attività lavorativa interna è svolta da collaboratori esterni, quali la ditta specializzata per la contabilità e tributi, altra ditta per l'istruttoria di tutte le pratiche attinenti l'ufficio tecnico ed i lavori pubblici e di due collaborazioni con personale esterno contrattualizzato ai sensi della legge 311/2004 art. 1 comma 557. La responsabilità dei servizi è affidata allo stesso Sindaco ai sensi della legge 388/2000 art.53 comma 23, ed il segretario comunale, ruolo attualmente coperto a scavalco dall'inizio del 2025, in attesa di riuscire a formare una convenzione che consenta la copertura del servizio in modo adeguato rispetto alle ridotte possibilità di spesa dell'ente, garantisce presenza sporadica ed inadatta al quotidiano svolgimento del compito di responsabile di servizi. A detto funzionario è attribuito, comunque, formalmente l'incarico di responsabile anticorruzione.

1) STRADE

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

2) SCUOLE

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

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

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

4) TERZO SETTORE E VOLONTARIATO

Il coinvolgimento degli enti del terzo settore e più in generale del volontariato, quindi di settori più ampi della cittadinanza rispetto ai soli interlocutori istituzionali, costituisce un valore aggiunto che fa parte della cultura amministrativa del territorio.

5) UNIONE COMUNI: COMUNITA' DELLE COLLINE TRA LANGA E MONFERRATO

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

6) FORNITORI E IMPRESE

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

7) UTENTI INTERNI

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

8) ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

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

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

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

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Premessa.

Con il presente documento, per la prima volta, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza non sono proposte all'interno di un elaborato autonomo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma sono inserite come sottosezione 3 rubricata "rischi corruttivi e trasparenza" nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in applicazione dell'art. 6 del d.l. 80/2021. Il Segretario generale dell'ente, dr. VINCENZO CARAFA è stato individuato con decreto sindacale n. 1 del 28/05/2019 quale Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza dell'Ente.

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

Come detto in premessa, il comune non ha personale di ruolo e si avvale del Segretario comunale per il formale incarico di responsabile della trasparenza. In tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza un ruolo fondamentale normativamente previsto è svolto dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della trasparenza.

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

2.3.2. Analisi e riflessi del contesto esterno

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

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

In questa situazione hanno giocato un ruolo importante alcuni punti di forza tradizionali del sistema socio-economico Piemontese: l'efficacia e l'estrema prossimità dei servizi sociali; la buona funzionalità del sistema scolastico che grazie alla presenza di una elevata connettività ha potuto, prima, fronteggiare più efficacemente i disagi della DAD e successivamente, garantire un sicuro rientro nelle aule.

La tradizionale presenza di un sistema di volontariato, che pure soffre dell'invecchiamento della popolazione e della maggior durata della vita lavorativa, ha consentito di mantenere legami sociali forti e una capillare presenza anche nelle situazioni di maggior difficoltà.

Pur mantenendo quindi alcune criticità strutturali, quali ad esempio le maggiori difficoltà delle aree interne, fatte oggetto comunque di un elevato interesse da parte delle istituzioni, il livello di benessere e di coesione sociale della regione si mantiene tra i più elevati del paese.

Il dato socio-economico più negativo riguarda purtroppo la presenza di fenomeni di criminalità mafiosa ormai affacciatisi nel territorio provinciale. Fortunatamente ad oggi il comune è esente sia da fenomeni malavitosi sia da gravi fatti di cronaca.

2.3.3. Analisi e riflessi del contesto interno

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

- dimensioni organizzative dell'ente estremamente ridotte;
- la prevalente concentrazione dei potenziali rischi corruttivi nell'ambito della gestione del patrimonio infrastrutturale;
- l'utilizzo della maggior parte delle risorse disponibili per la gestione e manutenzione della viabilità e del patrimonio edilizio;
- considerata la rilevanza del tutto prevalente delle attività connesse con la gestione del patrimonio immobiliare e infrastrutturale, è in questo settore che si concentreranno le attenzioni del RPCT;
- nel rafforzare la consapevolezza dei dipendenti nel ruolo centrale della legalità nella creazione di benessere diffuso,
- nel vigilare sulla costruzione dei procedimenti e degli atti amministrativi e rafforzare il sistema dei controlli.

2.3.4. Analisi di procedimenti e valutazione dei rischi

L'analisi dei procedimenti, comprensiva della valutazione del rischio e dell'individuazione delle contromisure è contenuta nell'allegato 2.

2.3.5. Misure organizzative di prevenzione

Considerata l'impostazione organizzativa dell'attività gestionale di questo comune, i principi dettati dalla normativa anticorruzione sono recepiti ma restano il riferimento per il sindaco, nella sua attività di responsabile. Il RSPC, ovvero il segretario comunale, vigila comunque sul rispetto del principio di rotazione degli affidamenti, e su quello del conflitto di interesse, anche per le attività gestite da enti esterni, in premessa indicati.

a. Codice di comportamento di Ente

Il comune ha avviato la procedura per l'adozione di un proprio Codice di comportamento che definisce regole di comportamento specifiche per i dipendenti in conformità a quanto previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - e alle indicazioni contenute nelle delibere ANAC n.75/2013 e n. 177/2020, che hanno fornito nuove e più dettagliate indicazioni per promuovere una complessiva revisione del Codice di ente che li renda più rispondenti alle singole realtà.

In particolare, considerata la rilevanza del tema, il Codice aggiornato nel 2021 prevede ai commi 1-bis e ss dell'art. 6 le procedure per la rilevazione dei conflitti di interesse.

b. La rotazione del personale.

In considerazione della assenza di personale dipendente di ruolo, questo principio è applicato nella scelta delle ditte, quando possibile. Non certo nell'individuazione dei responsabili, per ovvi motivi. Non sono emerse situazioni che abbiano reso necessario procedere alla rotazione straordinaria, comunque difficilmente attuabile.

c. Conflitti di interesse, incompatibilità, inconferibilità

- Conflitti di interesse e di ruoli

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

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

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

d- Incompatibilità e inconfiribilità.

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

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

e. Segnalazione dei cittadini e tutela dei whistleblower.

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

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

f. La Formazione

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

g. Pantouflage.

La parola di origine francese "pantouflage" ovvero il fenomeno denominato anche "sliding doors" (per dirla invece all'inglese) vengono utilizzati nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e viceversa. Qui da noi non sussiste il problema.

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

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

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

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

i. Controlli successivi di regolarità amministrativa

L'art. 147 bis del D.lgs. 267/2000 come modificato dal D.L. 174/2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012" (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213), al comma 2 statuisce che: "il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i

contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento”, principio cardine intorno al quale ruota il rafforzato sistema dei controlli interni dell’ente locale, la cui articolata tipologia è dunque ora definita dagli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, e 147 quinquies del citato D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Il controllo è finalizzato alla verifica della correttezza e regolarità delle procedure amministrative svolte, in relazione alla conformità ai principi generali dell’ordinamento, allo statuto ed ai regolamenti.

L’art. 9, comma 1 - Modalità di svolgimento del controllo successivo di regolarità amministrativa - del vigente regolamento sul sistema dei controlli interni: stabilisce che “entro il 31 dicembre di ogni anno il Segretario generale definisce con proprio atto le modalità operative cui dovrà conformarsi il controllo per l’anno seguente, individuando tra l’altro:

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

l. Segnalazioni in materia di antiriciclaggio

Al fine di prevenire episodi di riciclaggio, il sindaco quale responsabile dei servizi per le procedure contrattuali svolge sistematicamente tutte le verifiche previste dalla normativa vigente.

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

l. Controlli e monitoraggio dei progetti PNRR e PNC

Oggetto e finalità

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

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

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

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

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

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

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

m. La disciplina derogatoria al Codice dei contratti.

Nel corso del 2020 e 2021 diversi provvedimenti, in particolare il d.l. 76/2020 e il d.l. 77/2021 hanno introdotto deroghe alla disciplina dei contratti pubblici per semplificare le procedure di affidamento e favorire la ripresa economica nella fase post- pandemica, successivamente, facilitare la gestione delle risorse del PNRR.

Pur condividendo questi intenti, in parte vanificati dall'incremento dei costi delle materie prime e dalla difficoltà di reclutare personale adeguatamente formato in grado di seguire la notevole mole di lavori e affidamenti, non va sottaciuto che le semplificazioni e deroghe aumentano i rischi di comportamenti non coerenti con i principi di buon andamento e imparzialità.

In particolari si evidenziano principalmente i seguenti rischi:

- frazionamento artificioso;
- violazione della disciplina della rotazione con affidamenti multipli allo stesso operatore;
- mancato accertamento dei requisiti tecnico-professionali del RUP;
- indebite variazioni contrattuali;
- scarsi e inadeguati controlli sulla qualità dell'esecuzione;
- mancato rispetto dei tempi di progettazione e/o esecuzione;
- inadeguata validazione del progetto;
- presenza di potenziali conflitti di interesse non dichiarati.

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

2.3.6. Trasparenza e accesso.

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

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

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

2.3.7. Monitoraggio.

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione interna dell'Ente prevede un'articolazione in servizi all'interno dei quali sono compresi gli uffici. Date le ridottissime dimensioni dell'ente, che può contare al momento su 1 istruttore amministrativo ex categoria C1, part-time e con contratto di collaborazione. L'unità presente (Uffici) è costituita da personale altamente versatile e disponibile ormai specializzatosi autonomamente nella gestione integrata di processi amministrativo-produttivi interdipendenti. L'ufficio è il punto di riferimento per la programmazione operativa, nonché per i controlli di efficienza e di qualità su specifici procedimenti, più in generale, l'attività di coordinamento dell'attività amministrativa dell'ente.

Risulta pertanto evidente il valore attribuito alla flessibilità della struttura organizzativa, alle modalità di lavoro per obiettivi anche trasversali ed allo sviluppo di un sistema di relazioni ed interconnessioni, anche mediante sistemi informativi, fra le diverse strutture organizzative e centri di responsabilità, in modo da garantire il massimo di interazione delle attività espletate.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. Lavoro agile. Aspetti generali.

Anche in applicazione degli articoli da 63 a 67 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022. È in fase di predisposizione il regolamento per la disciplina dell'organizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente che prevederà il ricorso al lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL EE.LL.vigente per un massimo di due giorni a settimana salvo il caso dei lavoratori fragili, per i quali saranno previste deroghe mirate.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità e obiettivi:

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

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

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Piano del fabbisogno di personale 2025-2027

Lo stato di attuazione della programmazione del fabbisogno di personale si riassume attualmente come segue:

con Delibera di Consiglio n.27 del 23.12.2024 è stato approvato il D.U.P. 2025-2027, ivi compresa la programmazione del fabbisogno di personale.

Sostanzialmente le previsioni assunzionali del 2025 non hanno subito modifiche nella capacità di spesa del Personale, assommante ad Euro 44.233,16 annue, senza incremento della stessa spesa, al fine comunque di mettere in condizione di garantire i servizi ai cittadini senza lavorare in costante affanno e dovendo comunque ricorrere a consulenze esterne. Alla luce di quanto sopra, per il Piano del Fabbisogno 2025-2027 si dispongono le seguenti previsioni:

- gli stanziamenti previsti a bilancio, anche a seguito di successive variazioni, costituiscono il vincolo per la programmazione delle assunzioni che quindi sostanzialmente si risolvono nella ricerca di

un/una dipendente appartenente all'area dei funzionari /degli assistenti facendo ricorso al DPCM 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". (20A02317) (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020), fatte salve diverse valutazioni in merito alla sostenibilità della spesa e all'evoluzione dei profili organizzativi.

Formazione

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

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

Alla luce di questi elementi, la proposta formativa rivolta al personale persegue i seguenti obiettivi:

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

Posto che non risulta funzionale procedere alla redazione di un piano di formazione di dettaglio, ma programmare i singoli eventi in relazione alle esigenze che via via si manifestano, è opportuno invece definire i criteri di massima su cui orientare le attività formative:

- a) formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, preferibilmente da realizzare in house, come peraltro è stato fatto nell'ultimo triennio;
- b) formazione professionalizzante sia di aggiornamento, con riguardo agli ambiti generali e trasversali, come a quelli specifici e tecnici, che a carattere costitutivo, in caso di nuove assunzioni o cambiamento di mansioni, modifiche normative, innovazioni organizzative, tecnologiche o procedurali;
- c) formazione specifica rivolta ai nuovi assunti e formazione obbligatoria.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO avviene mediante i seguenti strumenti

SEZIONE 2

- 2.1. Valore pubblico

Il monitoraggio avviene in sede di nuova approvazione del PIAO.

- 2.2. Performance

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

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

- 2.3. Rischi corruttivi

Il monitoraggio avviene mediante l'apposito applicativo di ANAC

- 2.3. Trasparenza

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

SEZIONE 3

3.2. Lavoro agile

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

3.3. Piano triennale del fabbisogno

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

Tabella n. 2 processi di rischio

Tabella: Piano azioni positive