COMUNE DI PIODE
(Provincia di Vercelli)

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)

PREMESSA

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Si tratta di un documento unico di programmazione e *governance* che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano in precedenza tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.
Con la sua introduzione si è voluta sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la massima semplificazione, la qualità e la trasparenza dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.
Con il PIAO si avvia quindi, nell'intento del legislatore, un tentativo di ridisegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO è suddiviso in 4 sezioni:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione;
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, suddivisa nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
2.1 Valore pubblico; 2.2 Performance; 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza;
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano, suddivisa nelle seguenti sottosezioni:
3.1 Struttura organizzativa; 3.2 Organizzazione del lavoro agile; 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale, 3.4 Formazione del personale;
Sezione 4: Monitoraggio del PIAO, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, secondo le quali le sottosezioni 2.1 Valore pubblico, 2.2 Performance e 4 Monitoraggio non sono previste, mentre per la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza riferita alla mappatura dei processi, è previsto l'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del 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.

Al fine di garantire il corretto funzionamento dei sistemi gestionali dell'Ente e di non vanificare l'evoluzione raggiunta in termini di dettaglio nella programmazione dell'azione amministrativa, si è ritenuto opportuno procedere comunque alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2 performance, tenuto altresì conto delle recenti indicazioni di ANCI risalenti ai plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, le quali suggeriscono, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione della stessa.
Analogamente, anche per quanto attiene alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza si è optato per mantenere il dettaglio raggiunto con il precedente PTPCT, che è stato quindi aggiornato secondo le nuove indicazioni del PNA.

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. 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. Per gli Enti con meno di 50 dipendenti sono previste modalità semplificate. Infatti, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, come si evince dal "Piano tipo" approvato con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alle sezioni di programmazione:

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e deiservizi 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 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. In materia di Organizzazione del lavoro agile, si osservano Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il CCNL Enti locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 7, comma 1, dispone che il termine ordinario per l'approvazione del PIAO è fissato al 31 gennaio e l'art. 8, comma 2, dispone che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine ordinario per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Contesto interno del Comune di Piode

Gli atti programmatori adottati dal comune di Piode sono i seguenti:
-Deliberazione G.C. n. 1 del 14.01.2022 con cui è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, già confermato, stante l'assenza di eventi corruttivi nell'anno precedente per due annualità successive rispettivamente con deliberazioni G.C. 35 del 11.09.2023 e G.C. n. 2 del 26.01.2024,
-Deliberazione C.C. 24 del 19.12.2024 con cui è stato approvato il DUPS 2025-2027
- Deliberazione C.C. 25 del 19.12.2024 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2025-2027

Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

Il presente PIAO viene strutturato sulla base del decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione.
Il Comune di Piode intende procedere alla stesura del PIAO, integrando i contenuti minimi previsti dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 con la sottosezione 2.2 "Performance" che, non essendo tenuto alla approvazione del PEG, si sostanzia nel Piano dettagliato degli obiettivi.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Piode

Indirizzo: Via Roma 13

Codice fiscale 82001350022

p.iva 01627180027

Sindaco: Ferraris Davide

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 1

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 188

Telefono: 016371155

Sito internet: https://www.comune.piode.vc.it

E-mail: municipio@comune.piode.vc.it

PEC: piode@postemailcertificata.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione **2.1 Valore Pubblico**	Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM).

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, *stakeholders* e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli *stakeholder* e dei cittadini in generale.

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro *performance*. Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (*output*), grazie ai contributi individuali (*input*) da parte dei propri dirigenti e dipendenti,avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata, e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo. Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindersi da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Le linee programmatiche di mandato, che illustrano le politiche, obiettivi e strategie che la presente Amministrazione si è prefissa di realizzare a seguito delle elezioni amministrative e da cui si evince che i valori fondanti sono la legalità, la sicurezza, la realizzazione di progetti sociali, ambientali e culturali, la solidarietà e la cooperazione per usare al meglio le risorse disponibili e ammodernare ed ottimizzare i servizi erogati.

Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi come di seguito riportato

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "il contributo" (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni peri quali l'organizzazione è costituita.
Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management***,** di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cuiall'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.
Il Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance nei quali sono indicati gli obiettivi da conseguire, le finalità, il personale coinvolto negli obiettivi ed in cui viene inoltre prevista la valutazione annuale del personale in relazione all'apportoindividualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.
Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.
La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso
Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati a:

- Performance organizzativa: livello di raggiungimento deli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- Performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Il processo di costruzione della Performance tiene conto del DUPS, che è il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'amministrazione definisce in propri obiettivi operativi, che vengono ripresi e dettagliati nel Piano della Performance.

Con il presente atto viene approvato il Piano della performance e degli obiettivi riferiti al triennio 2023-2025 di seguito indicati, in cui il Comune si conforma nella propria azione, ai seguenti principi e criteri generali:
1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione affidato ai responsabili dei servizi;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;

4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

Attualmente nella pianta organica del Comune di Piode è presente un unico dipendente, assunto con determina n. 80 del 22.09.2023 a seguito di scorrimento di graduatoria concorsuale del comune di Varallo finalizzato all'assunzione, conformemente al piano dei fabbisogni 2023, di un dipendente appartenente all'area degli istruttori. Lo stesso è incaricato di posizione organizzativa con decreto sindacale n. 12 del 31.10.2023. Allo stesso viene attribuito il seguente obiettivo di performance per l'anno 2025:

Campi a cura del responsabile					
RESPONSABILE	TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO DA DUP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Segretario Comunale	**Prevenzione della Corruzione**	**1**	**Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata triennale.**	Tutti
Segretario Comunale	**Obblighi trasparenza**	**2**	**Partecipazione e collaborazione all'attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata triennale.**	Omar Cucciola
Servizio Finanziario	**Rispetto o riduzione dei tempi medi di pagamento**	**3**	**L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Le gestione delle procedure di liquidazione delle fatture sarà rivisto con l'obiettivo di ridurre, o migliorare, l'attuale tempistica seguendo queste tempistiche: • verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa, • elaborazione degli atti di liquidazione entro 7 giorni dall'accettazione della fattura, • elaborazione del mandato entro 3/5 giorni dall'atto di liquidazione**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata annuale.**	Omar Cucciola
Servizio Finanziario	**Piano annuale dei flussi di cassa**	**4**	**In base all'art. 6 del D.L, 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento. Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa. Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio. Salvo diverse indicazioni normative, in assenza di più precise indicazioni, si ritiene che l'adempimento decorra già dalla programmazione 2025/2027, quindi con la prima scadenza fissata al 28 febbraio 2025, a condizione che vengano resi disponibili i modelli da parte della RGS**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata annuale.**	Omar Cucciola
Servizio Finanziario	**Regolamento**	**5**	**Si richiede alla risorsa di procedere nell'anno 2025 alla stesura del Regolamento TARI**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata annuale.**	Omar Cucciola

Servizio Finanziario	**Regolamento**	**6**	**Si richiede alla risorsa di procedere nell'anno 2025 alla stesura del Regolamento IMU**	**Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata annuale.**	Omar Cucciola

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Piano anticorruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive. Gli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116, delineano chiaramente un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette a evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.
In questo contesto, il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni.
La Convenzione distingue, infatti, al suo interno le misure preventive della corruzione (capitolo II, artt. 5- 14), mentre lo specifico reato è contemplato nel capitolo III, dedicato alle misure penali e al rafforzamento del sistema giuridico. L'attenzione rivolta al sistema di prevenzione trova conferma ove si consideri che agli Stati aderenti agli accordi internazionali è richiesto il rispetto di norme di soft law, come emerge dai procedimenti di verifica della conformità agli impegni assunti in sede convenzionale.
Poiché, come anticipato, per la legge 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni italiane "ai fini dell'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione" l'Autorità ritiene necessario precisare meglio il contenuto della nozione di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione".
Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.
Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.
Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".
I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una

corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "corruzione politica" o "corruzione amministrativa" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.
Come anticipato, le Convenzioni internazionali citate promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, delrischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, così come prima definiti.
Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio).
Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.
Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi.
Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).
La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.
Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.
Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura

organizzativa, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**. Individuati i rischi

corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo

n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del 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 dei 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 sezione 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.

Considerato che:

✓ il Comune di Piode è un ente di ridotte dimensioni, con popolazione inferiore a 5000 abitanti, e risente pesantemente delle difficoltà organizzative richiamate dalla delibera ANAC del 17/1/2023;

✓ il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatorio in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58);

✓ non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo

anno;

✓ è vigente l'obbligo di adottare un nuovo PTPC ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8 della l.

190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano;

✓ permane, comunque, l'obbligo del RPCT di vigilare annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012;

✓ Il Piano degli obiettivi (obiettivo n. 1), come riportato nella "Sottosezione di programmazione 2.2 Performance" prevede quale obiettivo prioritario l'aggiornamento del "Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per triennio 2023/2025;

Con Deliberazione G.C. n. 1 del 14.01.2022 con cui è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, già confermato, stante l'assenza di eventi corruttivi nell'anno precedente per due annualità successive rispettivamente con deliberazioni G.C. 35 del 11.09.2023 e G.C. n. 2 del 26.01.2024,

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

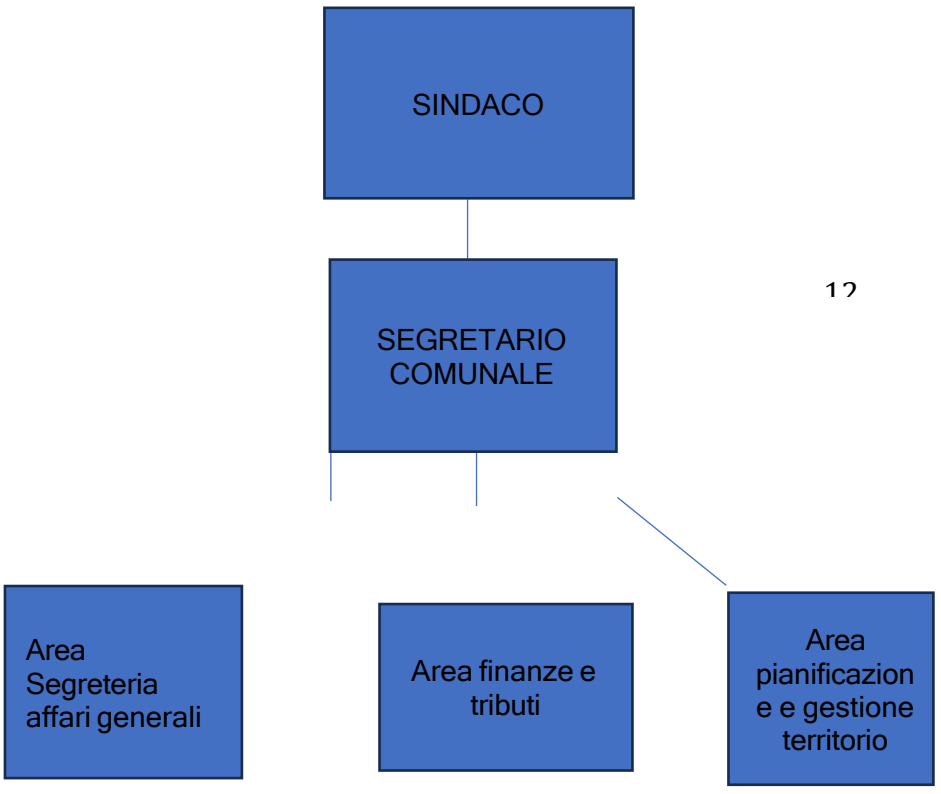
SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti
nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (approvato con deliberazione G.C. 25 del 22.06.2009 e successivamente integrato con deliberazione G.C. 27 del 02.02.2022) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in due aree : amministrativo contabile e tecnico manutentiva.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma e livelli di responsabilità organizzativa



Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

Questa sezione è riferita alle modalità di espletamento del lavoro a distanza , così come previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che
all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano*." In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del datore di lavoro. È autorizzabile a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale previa stipulazione di un accordo individuale scritto.
In considerazione delle ridottissime dimensioni dell'ente e dell'attuale dotazione organica composta da un unico dipendente l' amministrazione non si è finora trovata nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro a distanza (in modalità agile o da remoto).

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il vigente quadro di riferimento per gli Enti locali è costituito dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.
Inoltre per i Comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, come specificato della Corte dei conti Sezione Autonomie N° 4/2019, vige l'obbligo di rispettare il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008, ex art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007) e la determinazione dei limiti assunzionali può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, con la conseguenza che il limite può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore. Il Comune di Piode rientra nella fascia comuni con meno di 1.000 abitanti, ed il valore-soglia di riferimento del rapporto tra spese di personale e spese correnti è del 29,5%. Il Comune sconta una gravissima carenza di personale, avendo un unico dipendente da adibire alle molteplici attività quelle istituzionali (anagrafe, stato civile ed elettorale).

Sottosezione 3.3 Piano triennale di fabbisogni del personale -

La capacità assunzionale 2025-2027 inserita nel PIAO 2025-2027, viene determinata sui dati disponibili relativi al triennio 2021-2022-2023 in quanto alla data di adozione dell'atto non è ancora stato approvato il rendiconto 2024. Con deliberazione C.C. n. 9 del 30.04.2024 è stato approvato il rendiconto 2023, per cui viene determinato, sulla scorta dei dati contabili disponibili relativi al triennio 2021 - 2023, la capacità assunzionale dell'ente. In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione dell'ultimo triennio approvato e pertanto degli anni 2021, 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. La capacità assunzionale viene così rideterminata, a scorrimento rispetto al triennio precedente:

TIPO ENTRATA	**2021**	**2022**	**2023**
Titolo 1	267.276,38	284.230,09	288.592,97
Titolo 2	27.855,23	14.031,01	81.397,54
Titolo 3	42.612,53	50.641,06	56.160,08
TOTALE ENTRATE CORRENTI	**348.902,16**	**348.902,20**	**426.150,59**
FCDE (ass.) 2023		2.940,00	
TOTALE ENTRATE			
Media triennio precedente		371.711,65	
al netto FCDE			

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolato per questo Comune sul rendiconto anno 2023 è il seguente:

PTFP2025-2026-2027

Spesa personale 2023	60.195,86
Media entrate	371.711,65
Percentuale effettiva	16,19%

Il Comune di Piode, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) prevista dall'art. 3 del richiamato DM (comuni da fino a 1 .000 abitanti) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2023 pari al 16,19%, inferiore quindi alla soglia 29,50 % di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla predetta soglia massima.

Pertanto lo spazio finanziario a regime disponibile per nuove assunzioni nel triennio 2025-2027, determinato secondo il rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti previsto all'art. 4 del richiamato DM, è il seguente:

PTFP 2025-2026-2027	
Spesa personale 2023	60.195,86
Media entrate	371.711,65
Applicazione % tabella 1)	29,50%
Valore finanziario teorico a regime	**109.654,93**

Il valore derivante dal il rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti previsto all'art. 4 del richiamato DM, è pari a € **109.654,93** rappresenta, quindi, il limite di spesa per garantire la sostenibilità del piano dei fabbisogni di personale. La capacità assunzionale per nuove assunzioni nel triennio, calcolata sulla base del costo del personale 2023 è pari ad € 49.459,07, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
Dato atto inoltre che non residuano capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni dei cinque anni precedenti;
La proiezione contabile dei costi di personale al fine di valutare l'attuale capacità del Bilancio di sostenere la spesa di personale, e fatti salvi possibili scostamenti sulle decorrenze ma nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili a bilancio, prevede il piano assunzionale complessivamente quanto segue:

ANNO 2025

Piano occupazionale
-nessuna previsione;
Spesa prevista
-spesa complessiva prevista per il personale dipendente iscritta a bilancio 2025 € 50.687,50 (al netto del rimborso da parte degli altri comuni della spesa del tecnico comunale in convenzione) oltre irap pari ad € 6.927,00 rispettosa sia del valore soglia della legge 58/2019 che del limite di spesa di cui al comma 562 L. 296/2006

ANNO 2026

Piano occupazionale
Nessuna previsione;

Spesa prevista
-spesa complessiva prevista per il personale dipendente iscritta a bilancio 2026 € 50.682,50 al netto del rimborso da parte degli altri comuni della spesa del tecnico comunale in convenzione) oltre irap pari ad € 6.987,00 rispettosa sia del valore soglia della legge 58/2019 che del limite di spesa di cui al comma 562 L. 296/2006.

ANNO 2027

Piano occupazionale
- nessuna previsione

Spesa prevista
-spesa complessiva prevista per il personale dipendente iscritta a bilancio 2027 € 50.662,50 (al netto del rimborso da parte degli altri comuni della spesa del tecnico comunale in convenzione) oltre irap pari ad € 7.087,00 rispettosa sia del valore soglia della legge 58/2019 che del limite di spesa di cui al comma 562 L. 296/2006

Vengono fatte salve eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici compresi i cantieri di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (tra cui art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale;

Tutte le assunzioni, avverranno secondo le procedure ordinarie di reclutamento: eventuale scorrimento di graduatorie di altri Enti e/o selezione degli iscritti alle liste di collocamento, concorso pubblico per titoli ed esami, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento della procedura di mobilità di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, oltre ad eventuale esperimento della procedura di mobilità volontaria.

Sottosezione 3.4 Piano triennale formazione del personale -

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, emanata il 14 gennaio 2025, si focalizza sulla valorizzazione del personale pubblico e sulla produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

Il presente paragrafo definisce le priorità strategiche e gli obiettivi in materia di formazione del personale del Comune di Piode, rispetto all'evoluzione dei fabbisogni di competenze correlati agli obiettivi di valore pubblico da perseguire. Si rileva tuttavia la piccolissima dimensione dell'ente, che ha alle proprie dipendenze un unico dipendente, oltre che un segretario comunale in convenzione al 25%. Il comune di Piode attribuisce alla formazione professionale dei dipendenti un ruolo strategico, nella convinzione che per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi tutte le organizzazioni, ed in particolar modo quelle pubbliche, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. In questo particolare momento storico in cui la Pubblica Amministrazione è oggetto di un importante processo di riorganizzazione e di riforma nell'ottica della resilienza e della sostenibilità, in attuazione del principio di sussidiarietà, le azioni della PA possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale. L'attivazione dei diversi piani strategici che deriveranno dal processo di riforma, richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato, da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per prevenire eventuali fenomeni di esclusione e demotivazione, tenuto anche conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi.
Di seguito si evidenzia lo sviluppo delle proposta formativa dell'ente:

Principi e obiettivi principali:

- **Formazione come leva strategica:** La formazione è considerata fondamentale per la crescita professionale dei dipendenti e per l'efficacia delle amministrazioni pubbliche.
- **Obbligo formativo:** A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico è tenuto a completare almeno 40 ore di formazione annue. Questo obiettivo è legato alla performance individuale e organizzativa.
- **Responsabilità dirigenziale:** I dirigenti sono responsabili della pianificazione, promozione e monitoraggio delle attività formative. Il mancato rispetto di questi compiti può comportare responsabilità disciplinari ed economiche.

Aree prioritarie di formazione:

1. **Leadership e soft skills:** Sviluppo delle competenze relazionali e gestionali.
2. **Transizione amministrativa, digitale ed ecologica:** Competenze per affrontare le sfide della modernizzazione e sostenibilità.
3. **Principi e valori dell'amministrazione:** Inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza.

Modalità formativa:

Le attività formative sono programmate e realizzate, anche con il sistema della didattica a distanza con una formazione continua che garantisca livelli minimi comuni di conoscenze. L'individuazione

dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avviene utilizzando strumenti utili a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Vengono altresì favorite iniziative di formazione interna, finalizzati ad agevolare i dipendenti nell'uso degli applicativi, nella corretta gestione dei procedimenti o nell'accesso agli istituti contrattuali previsti. Nel corso della formazione, ove previsto, sono svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento raggiunto. Verranno privilegiati percorsi di formazione attivati in maniera gratuita da associazioni degli enti locali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Asmel, Anci, Anusca, Anutel, Formez, dagli uffici territoriali del Governo, dall'Albo dei Segretari comunali)
Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedimentali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente.

L'attività formativa si sviluppa in:

-Formazione trasversale

La formazione trasversale riguarda azioni formative rivolte a tutto il personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale, e pertanto fruibili dall'unico dipendente. Le azioni formative programmate per il triennio 2025-2027 sono quelle sotto riportate e verranno svolte compatibilmente con le risorse disponibili:
- la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012 e sm.i. D. Lgs .n. 33/2013 e s.m.i., D.P.R. n. 62/2013, Piano Nazionale Anticorruzione;
- la formazione in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (generale e specifica), ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- formazione in materia di trattamento di dati personali (GDPR 2016/679);
- formazione digitale obbligatoria tramite adesione al portale Syllabus del Ministero della Funzione Pubblica, che offre percorsi formativi personalizzati per promuovere un apprendimento continuo e innovativo, ampliando le competenze digitali dei pubblici dipendenti;

-Formazione specifica

La formazione specifica riguarda corsi afferenti i servizi facenti capo a ciascun settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente: su autorizzazione dei Responsabili dei servizi, anche a seguito di richiesta dei dipendenti, al fine di avere una puntuale rilevazione dei bisogni formativi, vengono approfonditi i temi di volta in volta ritenuti di rilevante interesse per lo svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente.

-Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati

Per ciascun dipendente dovrà essere attivata una "scheda formazione" che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'esercizio e che consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.
Le schede di formazione dei singoli dipendenti *(compresi i titolari di incarico di E.Q.)* dovranno essere costantemente aggiornate a cura di questi ultimi ed essere raggruppate per Servizio all'interno di una cartella condivisa, così da consentire agli uffici preposti il monitoraggio sull'attuazione del piano della formazione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione
2025/2027

Sottosezione 3.3 B. Azioni positive e per le pari opportunità

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunitàtra uomo e donna).
Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.
Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Con deliberazione G.C. 22 del 16.06.2023 il Comune di Piode ha approvato il seguente piano delle azioni positive 2023-2025, che viene recepito nel presente PIAO.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2023-2025

La legge 10 aprile 1991 n. 125: "Azioni positive per la realizzazione dello parità uomo donna nel Lavoro" abrogata dal successivo D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, le azionipositive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per larealizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione anche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) del Codice de quo,favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista undivario tra generi non inferiore a due terzi;

L'art. 48 citato, stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale. Inoltre, la

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un compito propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Piode si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione dette azioni positive di seguito riportate.

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 1.b) In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia; in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte dei Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, siaattraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta dei personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto dell'orario di lavoro flessibile, di cui all'art. 27 del CCNL 2018;

Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato.

La situazione del personale in servizio a tempo indeterminato, al 31.12.2022, infatti, è la seguente:

n. 1 dipendente appartenente all'area Istruttori (ex Cat. C. p. ec. 5);

Gli obiettivi che il Comune di Piode intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

OBIETTIVI

All. 1 OBIETTIVI DI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.Durata del piano: 3 anni per il triennio 2023-2025

All. 1 OBIETTIVI DI

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

-con le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

-con le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

-su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATI:

ALLEGATO A) PIANO Anticorruzione 2025-2027.

All. 1 OBIETTIVI DI