

P.I.A.O

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



TRIENNIO 2025/2027

art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge n. 80 del 09.06.2021, convertito con modificazioni nella legge n. 113 del 06.08.2021 e s.m.i.

Premessa

Il nuovo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, in ottica di semplificazione e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nell'ambito del PIAO, 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.

Riferimenti normativi

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, come è il Comune di Carrega Ligure, possono procedere esclusivamente 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

autorizzazione/concessione;

contratti pubblici;

concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

concorsi e prove selettive.

I processi vengono 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 periodo.

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 concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, alla predisposizione dello stesso limitatamente alle seguenti sezioni di programmazione:

1. scheda anagrafica dell'amministrazione;

2. valore pubblico, performance e anticorruzione: sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza" nei limiti di cui all'art. 6;

3. organizzazione e capitale umano sottosezioni :

3.1 "struttura organizzativa",

3.2 "organizzazione del lavoro agile",

3.3 "piano triennale dei fabbisogni di personale"

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Amministrazione al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Per quanto attiene il Comune di Carrega Ligure, nell'ottica di fornire una più dettagliata visione della *mission*, si procederà a inserire nel PIAO anche la descrizione sintetica degli elementi di valore pubblico e di performance ancorché non obbligatori.



Sindaco

Sindaco: Luca Silvestri

Data di Nascita: 19/11/1989 -

Luogo: Tortona (AL)

Data Elezione: 22/09/2020

(nomina: 12/10/2020)

Partito: Lista Civica|

Tradizione Futuro In Cariega



Il Comune

Comune di Carrega Ligure

Via Capoluogo 48

15060 Carrega Ligure (AL)

Telefono/Fax: 0143 97115

Email / Pec:

postmaster@pec.comune.carregaligure.al.it

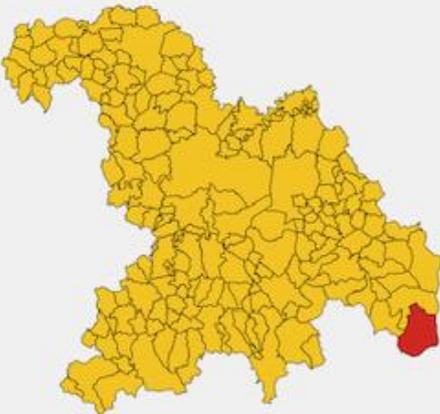
Sito istituzionale:

www.comune.carregaligure.al.it



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

Territorio	
Coordinate	44°37'15"N 9°10'33"E
Altitudine	958 m s.l.m.
Superficie	55,26 km ²
Abitanti	89 ^[1] (31-5-2021)
Densità	1,61 ab./km ²
Frazioni	Agneto, Berga , Boglianca, Campassi, Ca' dei Campassi, Capanne di Carrega, Cartasegna, Casone, Chiapparo, Connio, Croso, Daglio , Ferrazza, Fontanachiusa, Magioncalda, Reneuzzi , San Clemente, Vegni
Comuni confinanti	Cabella Ligure , Fascia (GE) , Gorreto (GE) , Mongiardino Ligure , Ottone (PC) , Propata (GE) , Valbrevenna (GE) , Vobbia (GE)

Cartografia	
	
	
<p>Mappa del Comune di Carrega Ligure all'interno della Provincia di Alessandria</p>	

1.2 - Informazioni relative alla composizione demografica della popolazione¹

Statistiche Demografiche

Popolazione nel Comune di Carrega Ligure - dati 2001-2021



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI CARREGA LIGURE (AL) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

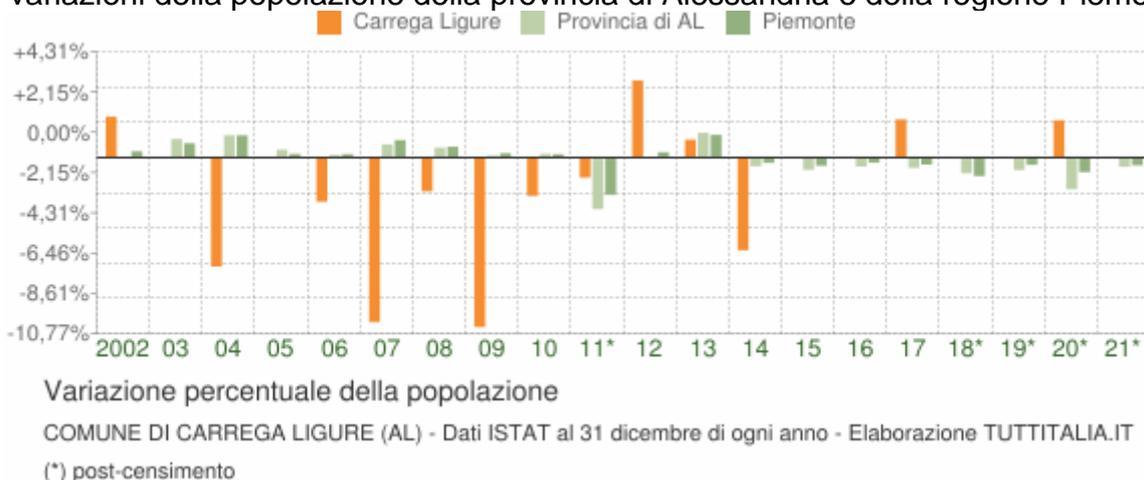
¹ <https://www.tuttitalia.it/piemonte/61-carrega-ligure/>

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Carrega Ligure dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.

Come si evince dal grafico, la popolazione di Carrega Ligure è scesa, dagli 118 abitanti al 31 dicembre 2001, a 88 (dato al 31 dicembre 2021), con minima variazione dal 2010 (85 ab) ad oggi.

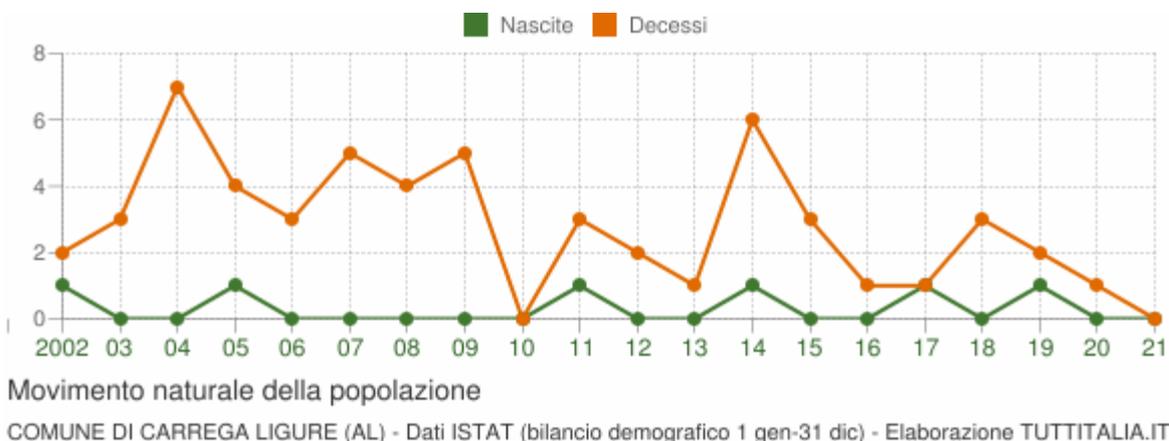
Variatione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Carrega Ligure espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Alessandria e della regione Piemonte.



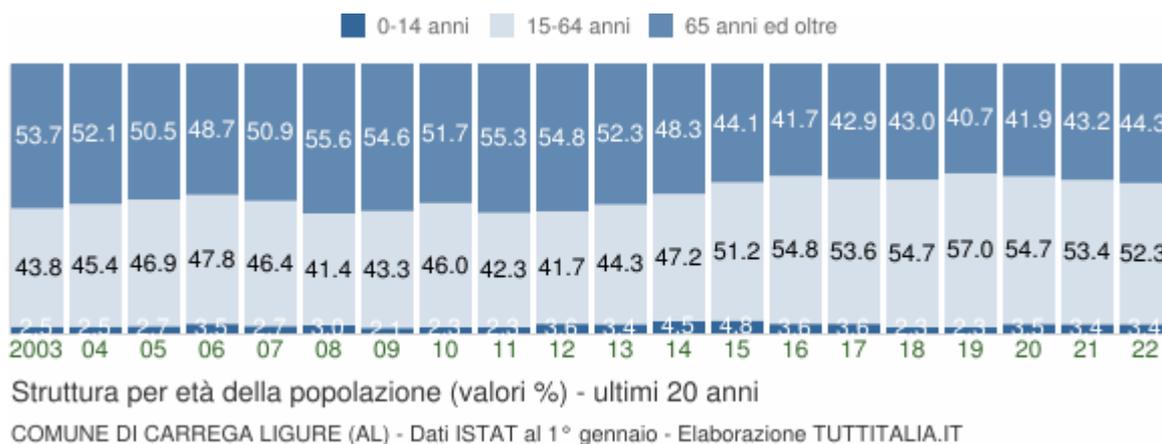
Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Struttura della popolazione dal 2002 al 2022

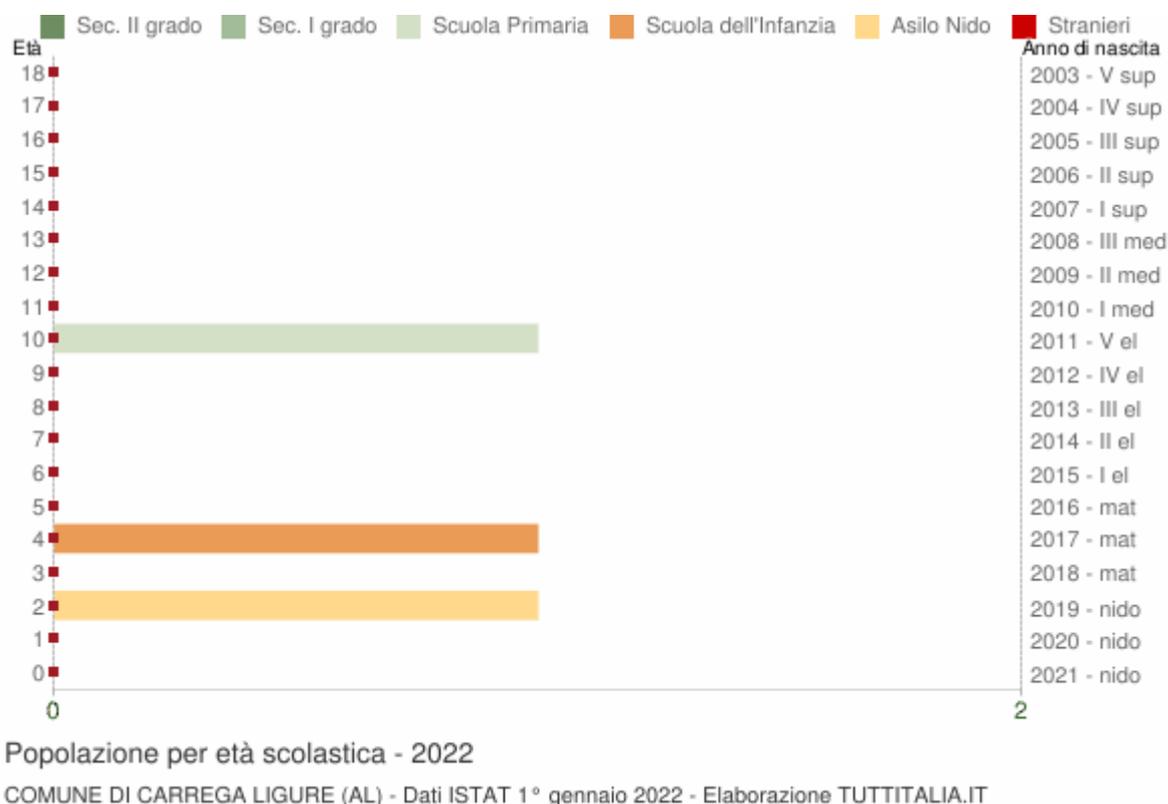
L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo progressiva, stazionaria o regressiva a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Nel caso di Carrega Ligure, in linea con quanto avviene in tutta la Liguria, la struttura è evidentemente di tipo regressivo e la fascia over 65 anni in leggera crescita rispetto agli anni precedenti.



Popolazione per classi di età scolastica 2022

Distribuzione della popolazione di **Carrega Ligure** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza scolastica per l'anno didattico **2022/2023** evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



Dettaglio della distribuzione della popolazione per età scolastica al 1 gennaio 2022

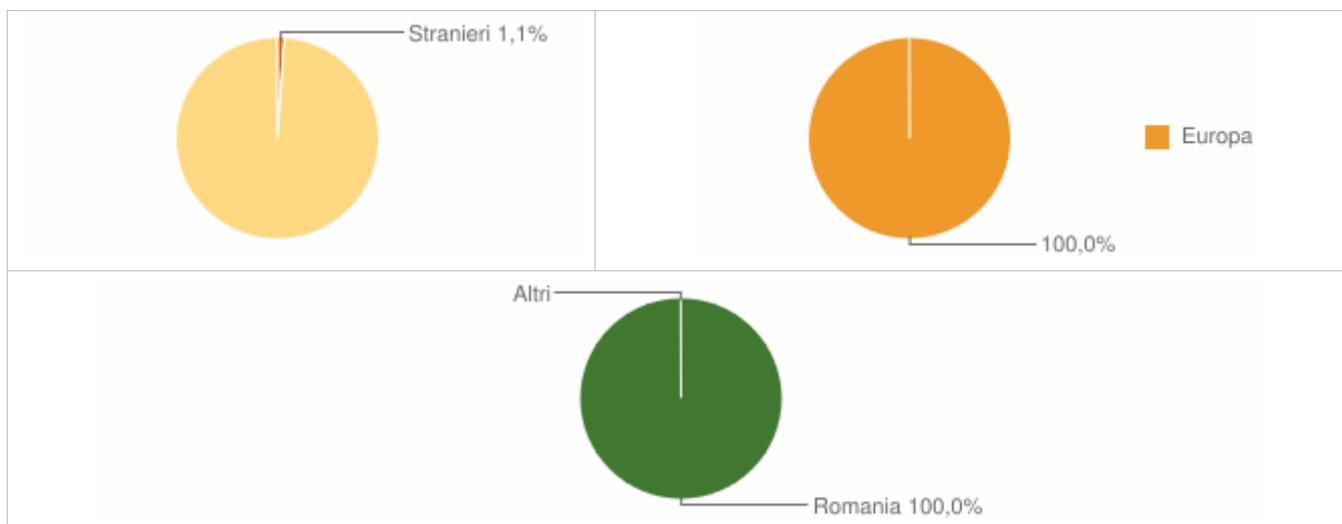
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2022

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	0	0	0	0	0	0	0,0%
1	0	0	0	0	0	0	0,0%
2	1	0	1	0	0	0	0,0%
3	0	0	0	0	0	0	0,0%
4	0	1	1	0	0	0	0,0%
5	0	0	0	0	0	0	0,0%
6	0	0	0	0	0	0	0,0%
7	0	0	0	0	0	0	0,0%
8	0	0	0	0	0	0	0,0%
9	0	0	0	0	0	0	0,0%
10	1	0	1	0	0	0	0,0%
11	0	0	0	0	0	0	0,0%
12	0	0	0	0	0	0	0,0%
13	0	0	0	0	0	0	0,0%
14	0	0	0	0	0	0	0,0%
15	0	0	0	0	0	0	0,0%
16	0	0	0	0	0	0	0,0%
17	0	0	0	0	0	0	0,0%
18	0	0	0	0	0	0	0,0%

Cittadini stranieri Carrega Ligure 2022

Popolazione straniera residente a **Carrega Ligure** al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

L'unico straniero residente a Carrega Ligure al 1° gennaio 2022 proviene dalla **Romania** e rappresenta l'1,1% della popolazione residente.



2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 – Valore pubblico

Premessa

In questa sottosezione, il Comune di Carrega Ligure definisce, per sommi capi, i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati. L'amministrazione, inoltre, esplicita, sempre per sommi capi, come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (*outcome/impatti*).

Il Comune di Carrega Ligure avendo una dotazione organica inferiore ai 50 dipendenti non risulterebbe soggetto alla compilazione della presente sottosezione; si ritiene comunque introdurre alcune specifiche riferite alle politiche intraprese che creano valore pubblico all'interno del Comune.

Obiettivi strategici: creazione del valore pubblico in termini di benessere economico, sociale, ambientale

Gli obiettivi strategici che il Comune di Carrega Ligure si è proposto di raggiungere sono corrispondenti di fatto al programma di mandato che è stato recepito e fatto proprio dal Consiglio comunale con deliberazione n. 16 del 12/10/2020.

Gli obiettivi di Valore pubblico possono pertanto essere individuati come segue:

<u>1 – DIGITALIZZAZIONE</u>	
VALORE PUBBLICO GENERATO:	BENESSERE SOCIALE
Stakeholder: cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori direttamente anche per mezzo del Segretario e dei dipendenti e responsabili dei servizi del Comune nell'ambito del rapporto con l'utenza	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: 1 – analisi dello stato della "digitalizzazione" sul territorio;	
Traguardo atteso: 1) realizzare la piena accessibilità alla rete agevolando e implementando la connessione, 2) realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità	

<u>2 – EQUITA' FISCALE E TRIBUTARIA</u>	
VALORE PUBBLICO GENERATO:	BENESSERE SOCIALE
Stakeholder: cittadini-utenti, tessuto economico cittadino	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Segretario e la struttura organizzativa	

dell'Ente anche tramite l'agenzia di riscossione	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
1 – banche dati pregresse;	
2 – n. recupero/ importo per recupero entrate tributarie	
Traguardo atteso: maggiore equità fiscale	

Missione 4 – ISTRUZIONE E SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO	
Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie,	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
1 – incremento delle politiche sociali e a favore delle famiglie del territorio	
Traguardo atteso: efficientamento delle politiche sociali	

MISSIONE 5 – VALORIZZAZIONE RETI CULTURALI – ORGANIZZAZIONE FESTIVAL APPENNINO FUTURO

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO	
Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: : il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
1 – potenziamento e sviluppo delle reti culturali esistenti	
2 – organizzazione festival <i>ex novo</i>	
Traguardo atteso: incremento e radicamento delle tradizioni culturali	

MISSIONE 7 – VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO

Stakeholder: cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio

Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: : il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

1 – potenziamento e sviluppo del turismo sostenibile della valle

Traguardo atteso: incremento del turismo sostenibile attraverso nuovi modelli (es. turismo outdoor)

MISSIONE 8 – PIANIFICAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO

Stakeholder: cittadini-utenti, operatori economici, piccole imprese del territorio

Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

1 – miglioramento dell'efficacia degli strumenti pianificatori

2 correlazione tra sviluppo del territorio, consumo del suolo, sviluppo economico e benessere sociale

Traguardo atteso: sviluppo sostenibile del territorio

MISSIONE 9 – AZIONI A TUTELA DELL'AMBIENTE

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO

Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio

Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

- 1 – valutazione dell'attuale situazione –
- 2. introduzione di politiche di rispetto ambientale

Traguardo atteso: valorizzazione del territorio e dell'habitat, della fauna e flora locali

MISSIONE 10 – TRASPORTI E MOBILITA'

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE SANITARIO

Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio

Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

1 – valutazione dell'attuale situazione infrastrutturale

Traguardo atteso: partecipazione al bando PNRR rigenerazione urbana – attrattività borghi – linea B

MISSIONE 12 – POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE CULTURALE

Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie con bambini in età scolare

Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

- 1 – rete dei servizi sociali esistente e azioni di sostegno
- 2 - implementazione e miglioramento servizi scuola primaria

Traguardo atteso: implementazione della rete dei servizi sociali con nuove misure di sostegno; potenziamento dei servizi dell'asilo nido co-gestito con il Comune di Rocchetta Ligure

MISSIONE 14 – SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE CULTURALE

Stakeholder: cittadini-utenti, famiglie, operatori economici, piccole imprese del territorio	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: il Sindaco e gli amministratori mediante atti generali e il Segretario e la struttura organizzativa dell'Ente	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: orizzonte quinquennale con verifica annuale	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
1 – valutazione dell'attuale situazione economica	
Traguardo atteso: partecipazione al bando PNRR rigenerazione urbana – attrattività borghi – linea B	

2.2 – performance

Nella presente sottosezione vengono identificati gli obiettivi di performance attribuiti ai dipendenti comunali:

Carlotta.Carraturo.OB.ASS		Carlotta.Carraturo
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi
Contributo al miglioramento del servizio stato civile e anagrafe	n. atti di stato civile e anagrafe da predisporre/n. atti di stato civile e anagrafe richiesti dall'utenza	≥ 90%
Contributo al miglioramento della gestione atti amministrativi	n. atti amministrativi da predisporre/n. atti amministrativi predisposti	≥ 90%
Contributo al rispetto dei tempi medi di conclusione del procedimento	Termini di legge	
Rispetto tempi medi di pagamento	corretta numerazione e, allineamento data base dell'anagrafe comunale	

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il Comune di Carrega Ligure ha un organico inferiore ai n. 50 dipendenti e quindi applica nella stesura della presente sottosezione le semplificazioni di cui al capo 10 della parte generale –

programmazione e monitoraggio PIAO e RPCT - del PNA del triennio 2025/2027; ciò nonostante si enucleano alcuni aggiornamenti di processi al vigente PTPCT.

Si significa che i citati aggiornamenti seguono quelli già definiti ed enucleati in sede di approvazione del PTPCT 2024/2026 che qui vi si richiamano integralmente.

Ciò premesso, ai sensi del PNA 2022 si specifica che, nel Comune di Carrega Ligure, durante l'anno 2024, non si sono verificati fatti corruttivi, né ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né sono state introdotte rilevanti modifiche organizzative; per tale motivo l'Ente si avvale della possibilità di confermare, per l'annualità 2025, il Piano triennale adottato, nell'anno 2024, procedendo, comunque, all'inserimento di alcuni aggiornamenti necessari.

Il Comune di Carrega Ligure con deliberazione di Giunta Comunale n.10 del 14.03.2025 ha preso atto che, durante il decorso anno 2024, non si sono verificate le seguenti evenienze:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il RPCT ha quindi rilevato come non siano intervenute le circostanze sopra elencate e ha proposto di confermare, per le successive due annualità, la presente sottosezione 2.3 del PIAO.

Il contenuto della sottosezione 2.3 "rischi corruttivi e trasparenza", allegata alla presente, è consultabile nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente"

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.lgs 33/2013, integrati dal D.lgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- 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 di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi

Verranno inserite all'interno del vigente Piano due nuove aree di rischio specifiche:

- la prima volta alla prevenzione del fenomeno del riciclaggio e, contestualmente, introdotto e nominato il gestore delle operazioni sospette in attuazione all'articolo 10 del d.lgs 231/2007 con correlate misure relative all'individuazione degli ambiti e dei processi per i quali è necessaria l'indicazione del titolare effettivo ovvero del soggetto nell'interesse del quale l'operazione è stata posta in essere, la raccolta delle segnalazioni di omessa indicazione del titolare effettivo e il supporto alla struttura organizzativa dell'Ente. Il monitoraggio avverrà almeno una volta all'anno e comunque a campione;
- la seconda riferita all'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali (a causa delle ingenti risorse finanziarie ad essi correlati); le misure specifiche si concentreranno sulla conservazione dei documenti, sull'implementazione di tutti i dati riferiti allo stato di avanzamento procedurale, finanziario e fisico degli interventi, ai controlli volti a prevenire la violazione del principio del divieto di doppio finanziamento, alla completa tracciabilità delle operazioni collegate a *milestone* e *target* del PNRR, mediante l'attribuzione ad esse di un'apposita codificazione contabile, al controllo preventivo periodico sugli atti di spesa relativi ad interventi connessi al PNRR, al fine di accertare che essi non includano anche "costi impropri, al monitoraggio, nel corso della gestione, del grado di conseguimento delle misure previste dal PNRR, e rispetto dei tempi programmati dalla *timeline* interna e da quella relativa alla rendicontazione semestrale all'UE. Il monitoraggio avverrà almeno una volta all'anno e comunque a campione.

In ultimo verranno elaborati, per ogni responsabile, appositi obiettivi strategici correlati alla performance, funzionali alla creazione di valore pubblico come ad esempio la digitalizzazione dei processi, la promozione di *best practices* in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il vigente PTCPT prevede, comunque, forti misure di trasparenza a presidio della strategia anticorruzione e un concreto monitoraggio che sarà sviluppato, per l'anno 2023, anche sulla base delle indicazioni del PNA. In particolare:

- da un punto di vista organizzativo l'Ente ha già previsto un sistema integrato di confronto e condivisione tra RPCT e funzionari apicali, attivando meccanismi di confronto continuo e supporto reciproco;
- da un punto di vista oggettivo l'Ente il Piano prevede già precisi e puntuali monitoraggi periodici sui processi correlati ad idonei indicatori previsti dalla normativa vigente.

Tra le misure a carattere generale occorre rilevare, ancora, che l'Ente ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 27/01/2023, il nuovo codice di comportamento dei dipendenti e collaboratori, integrato con le disposizioni contrattuali, del nuovo d.l. 36/2022 e in attesa del nuovo codice nazionale. In particolare il codice prevede il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro, su nuovi criteri di misurazione della performance, sulla responsabilità dei responsabili apicali per la crescita dei propri collaboratori, su comportamenti "green" ed uso responsabile dei social media.

Per quanto attiene, invece, alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il *whistleblowing*, il *pantouflage*, la gestione del conflitto di interessi, occorrerà tener conto degli eventuali rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

3 – organizzazione e capitale umano

Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (per brevità PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in area, nonché della relativa spesa.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 -ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, disponendo che:

1) il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

2) il ciclo di gestione della *performance*, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n.150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e il PTFP. Deve inoltre svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", i quali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

3) è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino;

4) occorre programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

5) in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane. Il PTFP deve essere strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP rappresenta lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

6) l'organizzazione deve essere intesa come un assetto dato e non revisionabile. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;

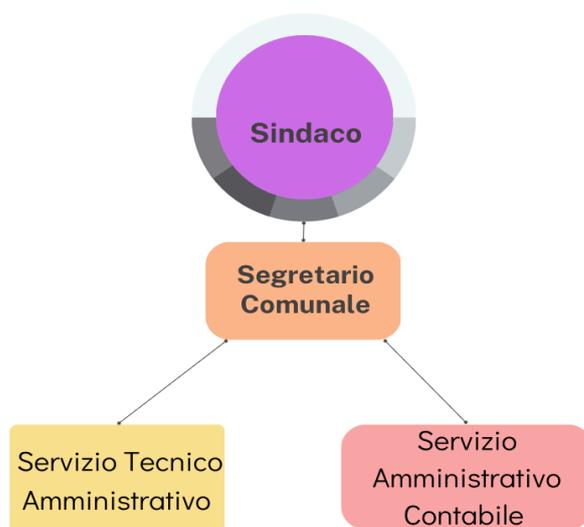
7) Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione,

in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in area, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

8) le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori purché non riconducibili a squilibri di bilancio.

3.1 – Struttura organizzativa

La vigente struttura organizzativa, è articolata in Servizi secondo lo schema sotto rappresentato



I Servizi sono le strutture operative di riferimento autonome e relativamente ampie per:

- la gestione di sistemi autonomi di funzioni, sia di carattere interno all'Ente, (settori di supporto) sia rivolte all'utenza esterna (settori di risultato esterno);
- l'elaborazione e la gestione dei piani operativi finalizzati al raggiungimento degli obiettivi fissati dagli organi di governo con il piano dettagliato degli obiettivi;
- la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- la gestione dei budget economici;
- l'attuazione dei sistemi di controllo di gestione.

Il Comune di Carrega Ligure per la gestione dei servizi pubblici si avvale altresì modalità di gestione sia in forma diretta che associata.

Organizzazione e modalità di Gestione dei servizi pubblici

Servizi gestiti in forma diretta

GESTIONE SCUOLA COMUNE ROCCHETTA LIGURE

CANILE E CAMERA MORTUARIA COMUNE NOVI LIGURE

COMMISSIONE LOCALE DEL PAESAGGIO CON UNIONE MONTANA VALLI BORBERA E

Servizi gestiti in forma associata

RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI AFFIDATO A SOCIETA' 5 VALLI SERVIZI SRL

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 – I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto

Il Comune di Carrega Ligure ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 01/04/2022, uno specifico regolamento che disciplina lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il Piano raccoglie le indicazioni contenute nelle “linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021; successivamente alla sua adozione sono state rassegnate ulteriori indicazioni tutte contenute nelle disposizioni contrattuali di cui al Titolo VI del vigente CCNL delle funzioni locali del 16/12/2022 dove sono espressamente disciplinati i nuovi modelli innovativi di organizzazione del lavoro (lavoro a distanza sotto forma di lavoro agile e lavoro da remoto).

In particolare, nel regolamento sono contenuti:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- la correlazione con gli obiettivi dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

E' oltremodo specificato l'obiettivo finale di miglioramento in termini di:

- Flessibilità del modello organizzativo;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione fermo restando l'impegno del Comune di Carrega Ligure a garantire la fornitura e l'utilizzo, laddove previsto, di tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile, la cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti, l'organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.

3.2.2 – Servizi “smartizzabili” e gestibili da remoto

All'interno del citato regolamento sono espressamente considerati, all'articolo 3, i servizi telelavorabili e/o che possono essere svolti in modalità agile, che rispondono ai requisiti di cui in appresso:

- Servizi che possono essere attuati in autonomia ed attraverso l'utilizzo di strumentazione telematica;
- Servizi che non necessitano di continua comunicazione con i colleghi e con l'utenza esterna;
- Servizi facilmente controllabili e i relativi risultati sono verificabili agevolmente;

3.2.3 – I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/remoto

Al lavoro agile e da remoto potranno accedere, prioritariamente, i dipendenti secondo i criteri specifici definiti dall'articolo 5 del citato regolamento e cioè:

- situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenze di cura del lavoratore;
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi stabilmente, ovvero di figli minori di 12 anni;
- maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa.

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche individuate, l'Amministrazione potrà inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree;
 - modifica del personale in termini di categoria/ area;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;

- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
 - stabilizzazioni.



3.3.1 – La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Categoria	numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
C	1	1	
totale	1	1	

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

Con l'introduzione dei nuovi criteri sanciti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/ 2019, come convertito in Legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal D.M. 17 marzo 2020, viene abbandonato il riferimento alla spesa storica e l'individuazione dei limiti di spesa per il personale vengono determinati sulla base di nuovi parametri che valorizzano le entrate correnti. In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con Decreto Ministeriale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del

predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

La verifica delle possibilità assunzionali viene effettuata sulla base del rapporto tra la spesa per il personale, come rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la somma degli accertamenti correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, detratto l'importo del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Il risultato della suddetta frazione determina le linee di indirizzo cui attenersi nella gestione della spesa del personale. Se il rapporto è maggiore del "valore soglia" non è consentito alcun incremento della spesa del personale. Se, di contro, il rapporto è inferiore al "valore soglia" la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato potrà essere incrementata, fino ad arrivare alla parità, rispettando l'ulteriore vincolo sancito dal decreto, il quale impone di dilazionare l'incremento della spesa per il personale attraverso modalità progressive di crescita. L'ulteriore vincolo (art. 5 DM 17/3/2020), di efficacia immediata e applicabile fino al 2024, prevede, infatti, che l'incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018, non debba superare, per i Comuni fino a 1.000 abitanti il valore percentuale del 23% per il 2020, del 29% per il 2021, del 33% per il 2022, del 34% per il 2023, del 35% per il 2024.

Per i comuni fino a 1.000 abitanti la percentuale di "valore soglia" ex art. 4 DM 17 marzo 2020, che consente l'incremento annuale nei limiti dell'art. 5, è stata determinata nel 29,5%, mentre la percentuale (ex art. 6 DM 17 marzo 2020) che determina il valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale, ed impone l'adozione di un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, è stata determinata nel 33,5%.

Nel contempo il legislatore ha recentemente definito un nuovo percorso di collegamento tra il PIAO e i documenti di programmazione degli enti territoriali: in particolare è entrato in vigore il nuovo correttivo sull'armonizzazione, contenuto nel decreto del Ministero Economia e Finanze del 25.07.2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04.08.2023, ad oggetto: "Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 188, recante: "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali, e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 42";

In particolare, tale Decreto prevede che per tutti gli anni previsti dal DUP sia esposta la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinata

sulla base delle spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Questo Comune ha recepito le disposizioni di legge riconoscendo ai titolari della Giunta Comunale la possibilità di gestire i servizi assegnati con i poteri tipici di natura tecnica e gestionale dei dirigenti/responsabili dei servizi come previsto dall'art. 107 del T.U.E.L. n. 267/2000;

In merito alla programmazione triennale del personale, non si segnalano variazioni della dotazione organica nel triennio considerato e neppure sono previste nuove assunzioni.

RIEPILOGO

Dal 1° gennaio si applicano importanti novità:

1 - gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi), potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia.

2 - Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento della spesa con riferimento alla soglia percentuale della spesa del 2018,

3 - non è più possibile usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019,

Pertanto dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 è venuta meno, in quanto l'art. 5 del decreto ha terminato di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024.

Dal 2025, quindi, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027, la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 del D.M. 17.03.2020.

Si premette che il calcolo delle facoltà assunzionali relative all'anno 2025 viene effettuato tenuto conto del dato dell'ultimo consuntivo della gestione approvato (2023) che verrà aggiornato dopo l'approvazione del rendiconto 2024.

Si riporta qui di seguito il calcolo delle spese di personale da cui risulta che l'ente risulta essere collocato in prima fascia.

COMUNE DI CARREGA LIGURE

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020

Abitanti	82
-----------------	-----------

Prima soglia	Seconda soglia
29,50%	33,50%

Incremento massimo ipotetico spesa 2024	
%	€
35,00%	18.194,70 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto 2023	451.402,30 €
Penultimo rendiconto 2022	401.576,58 €
Terzultimo rendiconto 2021	255.234,79 €
	363.404,56 €

Rapporto Spesa/Entrate
15,20%

Incremento spesa 2024 - I FASCIA	
%	€
32,95%	18.194,70 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto 2023	55.219,48 €

Collocazione ente
Prima fascia

Margini assunzionali	
	0,00 €

Utilizzo massimo margini assunzionali	
	0,00 €

Incremento spesa 2024	
	18.194,70 €

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2021	2022	2023	2024	2025
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

3.3.3 – Le assunzioni programmate

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale. A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni, attraverso la nuova metodologia introdotta dal D.M. 17 marzo 2020 e dalla successiva circolare applicativa della Presidenza del Consiglio dei ministri del 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020.

Si sottolinea che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, né emerge, ad oggi la necessità di incrementare la dotazione di personale pertanto il piano triennale 2025 – 2027 è così definito:

anno 2025: nessuna assunzione

anno 2026: nessuna assunzione

anno 2027: nessuna assunzione

3.3.4 – il programma della formazione del personale

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno delle diverse aree.

Risorse per la formazione

Nel Bilancio 2024-2026 sono state stanziade adeguate risorse per la formazione del personale sia in termini di formazione discrezionale che di formazione obbligatoria.

In merito alla formazione, è utile ricordare che con il D.L. n. 124/2019, convertito in Legge n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, stabilisce che: *“...a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai*

loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122".

Le risorse stanziare in Bilancio sono gestite dai responsabili al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi di formazione del personale interessato, previa assunzione di idoneo atto gestionale d'impegno di spesa.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

La formazione e l'aggiornamento non rilevano solo come strumento atto a sostenere l'attività del Comune di Carrega Ligure, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Il nuovo CCNL funzioni locali agli articoli 54 e seguenti sottolinea come la formazione debba rappresentare una "leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo".

In questa ottica la formazione sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

La formazione dovrà interessare tutto il personale, senza nessuna esclusione, proprio a sottolineare l'inclusività della materia e la sua importanza nel coinvolgimento dei dipendenti.

La formazione potrà riguardare anche materie "trasversali": dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, cercando di includere anche alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e trovando di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare "al meglio" gli istituti introdotti nelle Amministrazioni Pubbliche per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

Nel concreto le azioni formative saranno finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2024/2026 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2024/2026 su tematiche specifiche all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.; in particolare verrà posta l'attenzione sulle innovazioni del nuovo PNA 2022/2024 e sulle misure generali e specifiche anticorruzione anche in coerenza con il vigente PTPCT del Consorzio, oggetto di rinnovo all'interno del presente PIAO;
- Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Aggiornamenti in materia tributaria, correlativi alle dinamiche interne del Consorzio;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali, Amm.ne Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;

- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amministrativa, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rileva che l'assetto normativo comprenderà anche il contenuto dei vari decreti attuativi.

4 - Monitoraggio

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

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

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il Direttore, i funzionari di elevata qualificazione; tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento concorrono a far svolgere le attività previste nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell'attività di rilevazione della *customer satisfaction*;
- I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
- i risultati delle attività svolte per favorire le pari opportunità