



Comune di Alessandria della Rocca

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Triennio 2025 – 2027

MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 5.000 ABITANTI E 50 DIPENDENTI

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	6
Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell’Ente.....	7
Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione	8
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	14
SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO.....	14
SEZIONE 2.2 – PERFORMANCE.....	14
SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	14
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	17
SEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	17
SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	23
SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	24
SEZIONE 3.4 – AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITA’ DI GENERE - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.....	28
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	29

PREMESSA

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La Corte dei conti, Sez. Sicilia, con la deliberazione n. 48/2023 emessa il 14.02.2023 e depositata il 15.02.2023, ammette la possibilità di approvare un PIAO provvisorio nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, completo di tutte le sezioni, coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e bilancio del precedente esercizio finanziario), così garantendo il rispetto del principio di necessaria presupposizione di tale strumento di programmazione operativa con i documenti del ciclo di bilancio.

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

1. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
2. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
3. il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
4. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
5. il Piano delle azioni concrete (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
6. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica 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;

Per gli Enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano - tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze. Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il termine per la predisposizione o l'aggiornamento del PIAO, che ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente, è fissato dall'art. 6, commi da 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 al 31 gennaio di ogni anno. Per il 2025 è prevista una proroga per i soli Enti locali al 29 febbraio per l'approvazione dei propri bilanci di previsione.

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Alessandria della Rocca
Indirizzo	Via Umberto, 56 – 92010 Alessandria della Rocca (Ag)
Sindaco	Salvatore Mangione
Durata dell'incarico	5 anni
Sito internet istituzionale	http://www.comune.alessandriadellarocca.ag.it/
Telefono	0922-980212
Email istituzionale	protocollo@comune.alessandriadellarocca.ag.it
Pec	protocollo.pec@comunealessandriadellarocca.it
Codice fiscale/P.IVA	80002650846/01332520848
Codice Ipa	c_a181
Personale	n. 32
Comparto di appartenenza	Enti Locali
Abitanti al 31.12.2024	2.392

Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente

Il Comune di Alessandria della Rocca, è uno dei 43 Comuni della Provincia di Agrigento, posto a nord di Agrigento tra i comuni di Bivona, Cianciana, San Biagio Platani, S. Stefano Quisquina; esso è situato a 533 m. slm, sui pendii delle colline Pizzo La Menta e Culma e siede sopra un altipiano leggermente inclinato da oriente ad occidente ed ha una superficie di ettari 5793.97 costituita in maggior parte da terreno marnoso-argilloso.

Il territorio alessandrino è attraversato dai fiumi Turvoli (affluente del Platani) che nasce dai monti di Cammarata, e dal Rifesi o Gebbia, affluente del Magazzolo, che nasce dai monti di Palazzo Adriano.

Il clima è tiepido in primavera ed in autunno, rigido in inverno, caldo-umido in estate a causa dell'esposizione a ponente, dista 110 Km da Palermo e 55 Km da Agrigento.

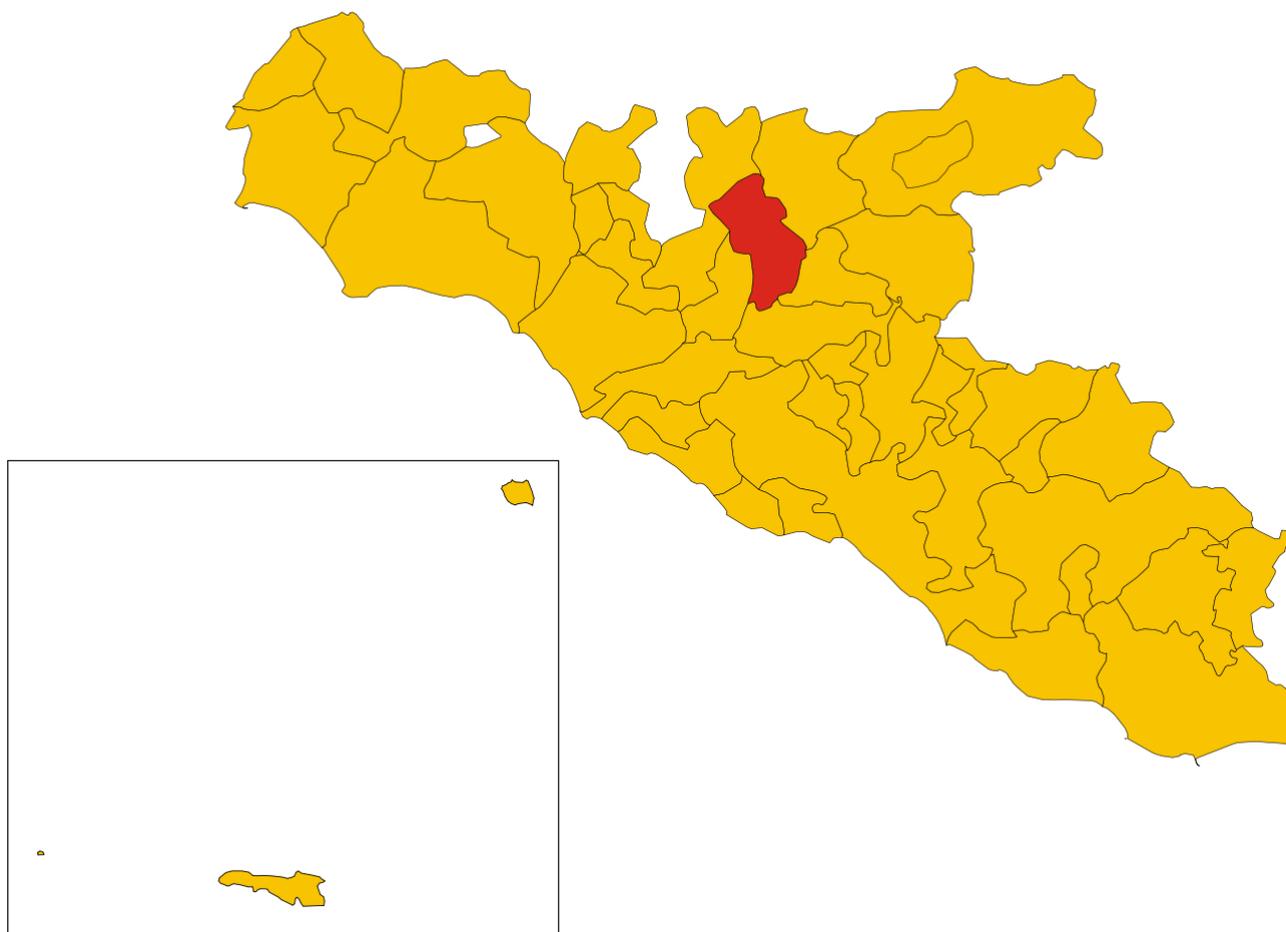
L'economia del Comune di Alessandria della Rocca è basata soprattutto sull'agricoltura e sulla zootecnia.

I prodotti tipici di più significativa tradizione sono: vini, frumento, mandorle, olii, pesche, formaggi e gli 'Ncannelati (dolci di mandorle tipici alessandrini).

Interessante è anche la presenza di beni culturali, ecclesiastici e civili. Si ricordano: la Chiesa Madre o Santa Maria del Pilerio, il Santuario Madonna della Rocca, la Chiesa del Carmine, la Chiesa di San Giovanni Battista, la Chiesa del Crocifisso, la Chiesa del Collegio di Maria, la Chiesa del Convento dei Frati Minori ed il Convento dei Carmelitani.

Tra le architetture civili si menzionano: Palazzo Genuardi- Inglese (XVI secolo), Palazzo Guggino (XVII-XVIII secolo), Palazzo Cordova, Palazzo Genuardi, Palazzo Inglese – Spoto, Palazzo Coniglio.

Si registra nell'ultimo quinquennio un notevole flusso migratorio di interi nuclei familiari in conseguenza della crisi economica avvertita in modo particolare nei piccoli centri.



Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Le tabelle riportano alcuni dei principali fattori che indicano le tendenze demografiche in atto.

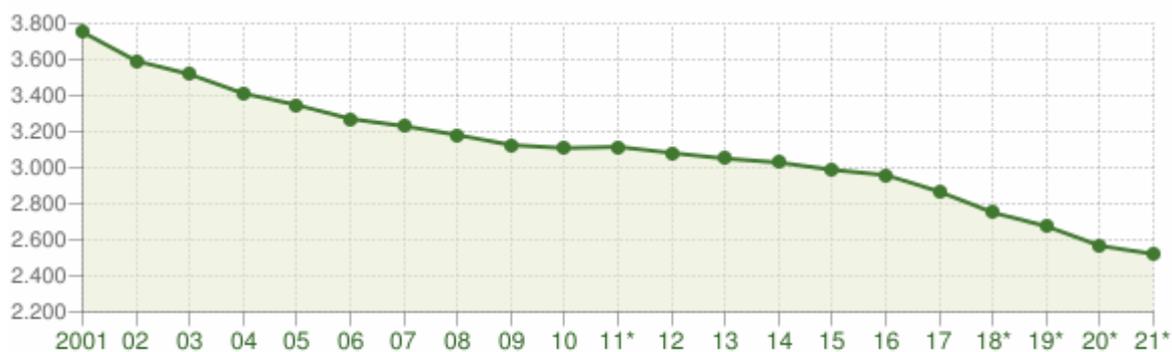
Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA;

La popolazione attuale del Comune di Alessandria della Rocca è di 2.392 abitanti al 31/12/2024;

Come dimostrano i grafici sottostanti, il paese è in lento ma costante calo demografico.

L'emigrazione massiccia dei giovani in cerca di lavoro è la causa principale dello spopolamento.

Nella tabella sottostante è riportato l'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Alessandria della Rocca dal 2001 al 2022.

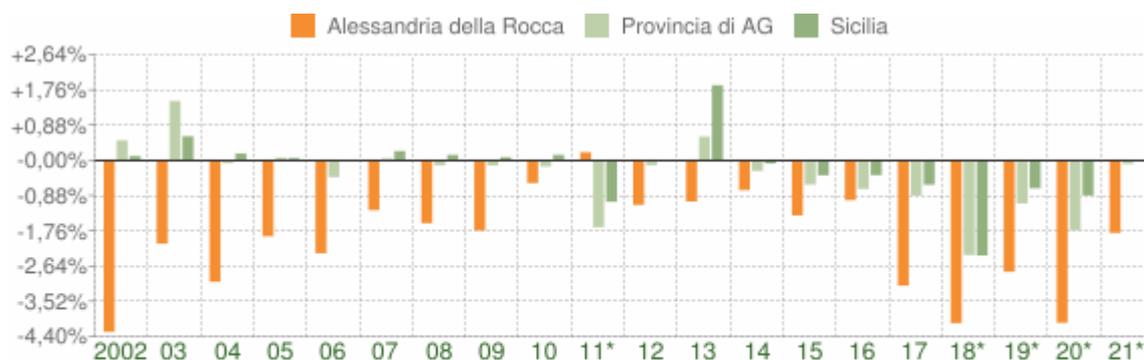


Andamento della popolazione residente

COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA (AG) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Le variazioni annuali della popolazione di Alessandria della Rocca, espresse in percentuale, a confronto con le variazioni della popolazione del libero consorzio comunale di Agrigento e della regione Sicilia dimostrando un trend negativo che in alcuni anni raggiunge percentuali significative, che influenzano in modo evidente anche le prospettive di sviluppo e di crescita socio economica della comunità di riferimento.

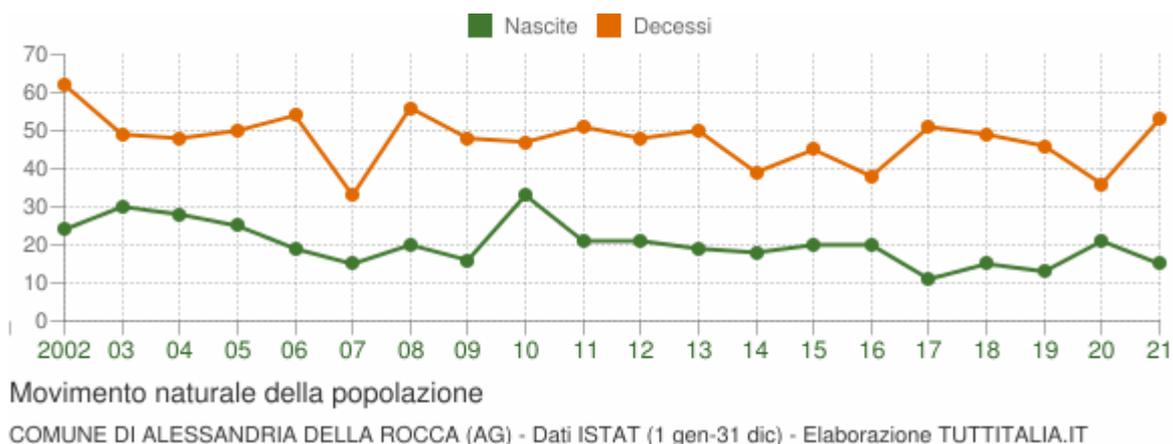


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA (AG) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

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: è evidente come il progressivo invecchiamento della popolazione, contraltare alle ridotte nascite dell'anno, stia incidendo sulla riduzione della popolazione residente nel comune; divario destinato a crescere con il perdurare della situazione attuale.



Al 31.12.2023, risultano:

Nati nell'anno	10
Deceduti nell'anno	58
Saldo naturale	- 48

Il tasso di natalità nell'ultimo quinquennio è così articolato:

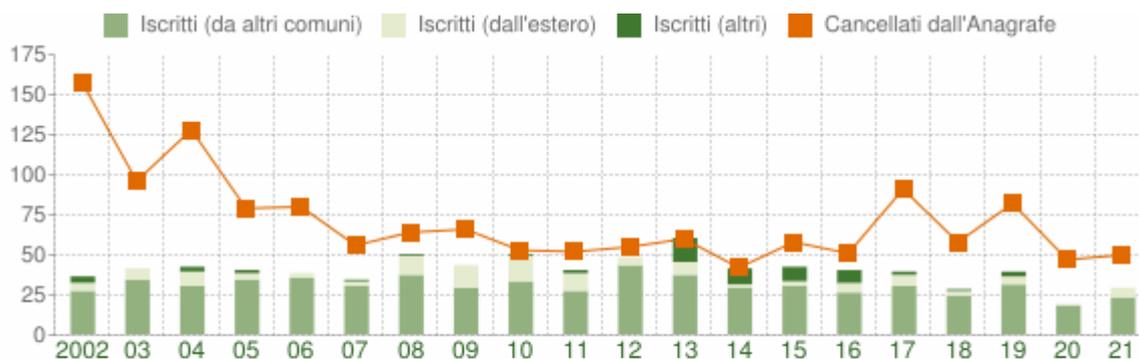
	ANNO	TASSO
Tasso di natalità ultimo quinquennio (rapporto, moltiplicato x 1.000, tra nascite e popolazione media annua):	2019	13,00
	2020	17,00
	2021	14,00
	2022	19,00
	2023	10,00

Il tasso di mortalità nell'ultimo quinquennio è:

	ANNO	TASSO
Tasso di mortalità ultimo quinquennio (rapporto, moltiplicato x 1.000, tra nascite e popolazione media annua):	2019	47,00
	2020	37,00
	2021	52,00
	2022	54,00

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Alessandria della Rocca negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

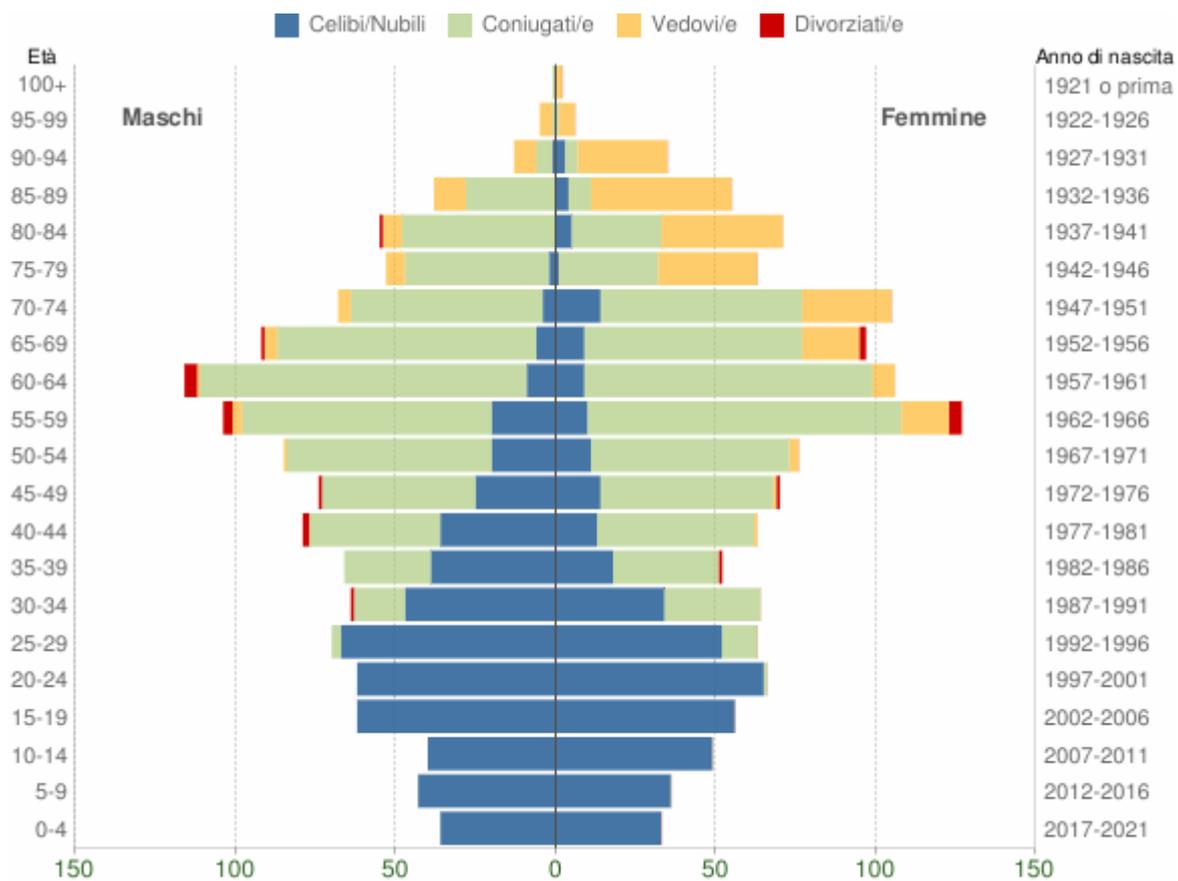
COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA (AG) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Nel 2023, risultano i seguenti trasferimenti da e verso il Comune di Alessandria della Rocca:

Iscritti in anagrafe	24
Cancellati nell'anno	57
Saldo migratorio	- 33

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente ad Alessandria della Rocca per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA (AG) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

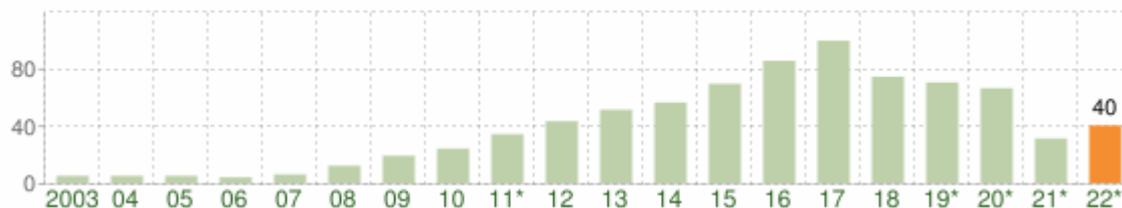
In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Al 31.12.2023, la popolazione risulta così articolata per fasce di età:

In età prescolare (0/6 anni)	96
In età scuola obbligo (7/14 anni)	131
In forza lavoro 1a occupazione (15/29 anni)	352
In età adulta (30/65 anni)	1.183
In età senile (66 anni e oltre)	712

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili coniugati\è, divorziati\è e vedovi\è.

Popolazione straniera residente ad **Alessandria della Rocca** 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.

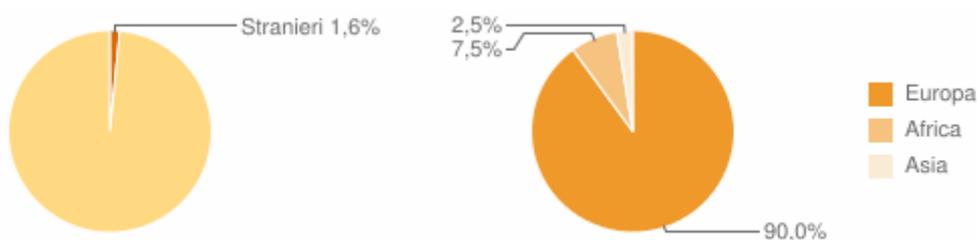


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA (AG) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti ad Alessandria della Rocca al 1° gennaio 2022 sono 40 e rappresentano l'1,6% della popolazione residente.



la comunità straniera più numerosa al 31.12.2024 è quella proveniente dalla **Romania** con n. 29 cittadini presenti sul territorio.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la P.A. n.132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita 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 per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP.

Obiettivi di Performance: Ai sensi dell'art.2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, c.1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Il Comune di Alessandria della Rocca ha approvato il Piano della Performance 2025/2027 con deliberazione di **G.M. n. 82 del 15/05/2025**, allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo **(Allegato 1)**.

SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti

dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 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 (cfr. 2.2.).
- 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.

L'ente procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, 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 Trasparenza (RPCT) 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.

La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, che è parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, è predisposta, per espressa previsione normativa, in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione (PNA), adottata e pubblicata entro il 31 gennaio di ogni anno nel sito internet istituzionale di ogni amministrazione. Tale termine, tuttavia, è differito di 30 giorni successivi alla data di approvazione del bilancio, qualora il termine per l'approvazione di quest'ultimo venga prorogato (V. Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2024 PNA 2022). Con il Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2024 PNA 2022, al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi che possano dedicarsi al relativo adempimento, l'Autorità ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Per l'anno in corso, e quindi per il triennio di riferimento, considerata la mutata composizione della compagine amministrativa, in conseguenza alla consultazione elettorale che ha eletto il nuovo Sindaco e la nuova amministrazione di questo ente svoltasi l'8 e 9 giugno 2024, si è provveduto ad aggiornare il PTPCT 2025-2027.

Il Comune di Alessandria della Rocca ha approvato il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027** con deliberazione di **G.M. n. 67 del 17/04/2025**, allegato, quale sottosezione del presente documento, al presente piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo (**Allegato 2**).

Il RPCT di questo ente è il Segretario Comunale, dott. Vincenzo Calarca, individuato con provvedimento del Sindaco n. 7 dell' 01/04/2025.

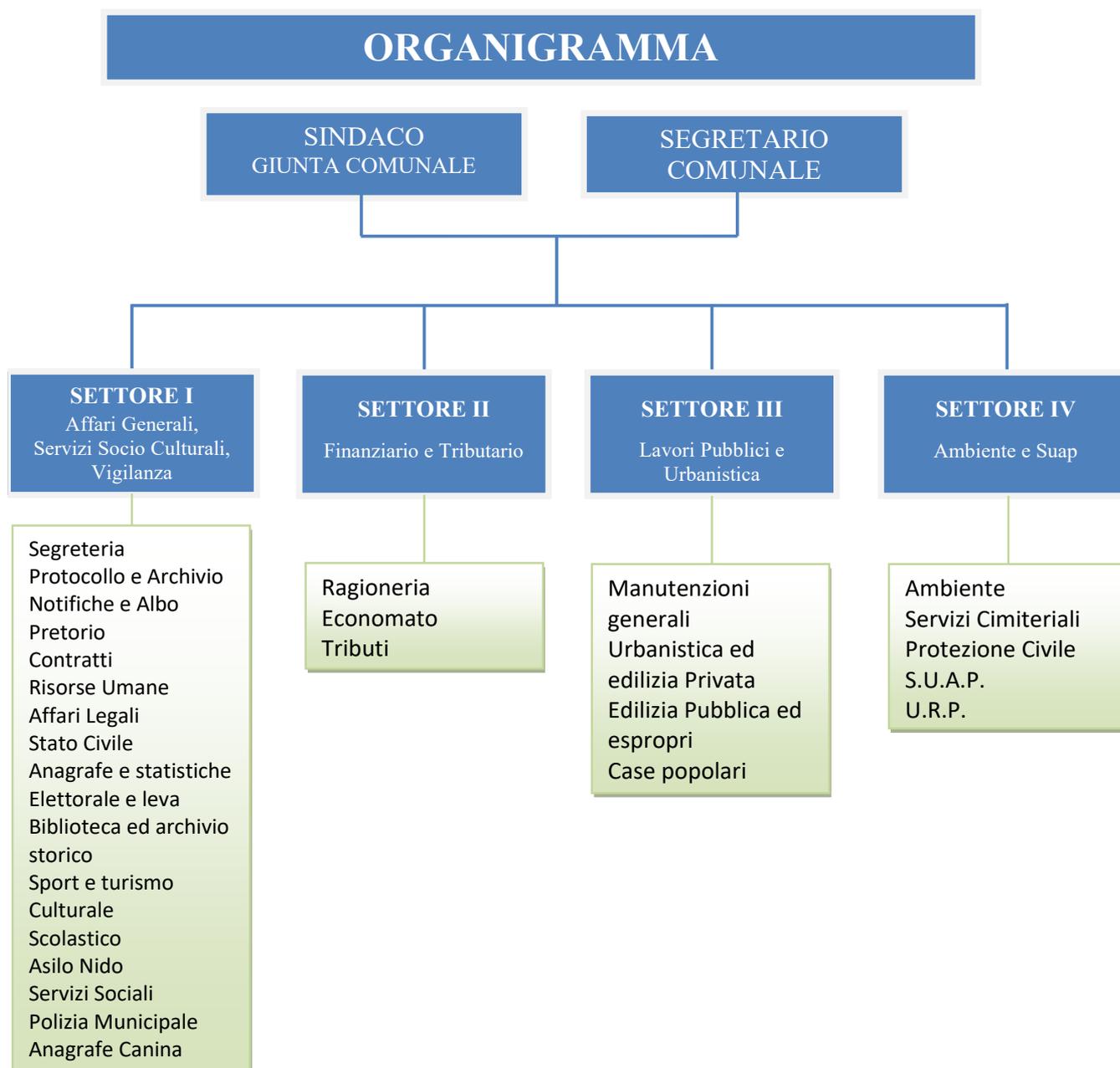
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

- organigramma con il quale viene definita la struttura dell'Ente;
- composizione delle Aree;
- composizione delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio e profilo;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La struttura e l'articolazione dei settori e degli uffici è stata definita **con D.G.M. n. 148 del 10.09.2024**, cui si rinvia e che si allega al presente documento (**Allegato 3**), avente ad oggetto *“Riorganizzazione Uffici e Servizi”*.



Successivamente, con:

- Determinazione del Sindaco n. 13 in data 08/07/2024 è stato nominato economo C/le:
 - Scaglione Antonina;
- D.D. del Settore I, n. 239 in data 12/09/2024 sono stati nominati i seguenti Responsabili di Servizio:
 - Segreteria – Vaccaro Giuseppa Maria;
 - Risorse Umane – Frisco Maria Silvana;
 - Pubblicazione sez. “Amministrazione trasparente” dati ex art.1 c.32 L.n.190/2012 e Rilevazione Presenze – Di Rosa Giuseppe Antonio;
 - Protocollo, Archivio e Albo Pretorio – Barbiera Antonino;

- Affari Legali – Caruso Enza;
- Stato Civile, Anagrafe e Statistica – Sedita Maria Antonina;
- Sociali – Grifasi Giuseppe;
- Biblioteca, Archivio Storico, Promozione del Territorio e Asilo Nido – Pecoraro Anna Paola;
- Culturali, Sport, Turismo e Scolastici – Cardinale Angela Clara;
- Anagrafe Canina – Di Liberto Rosalia;
- Determinazione del Sindaco n. 8 in data 30/09/2024 è stato nominato messo C/le:
 - Leto Giuseppe;
- D.D. del Settore I n. 55 in data 10/02/2025 è stata nominata Responsabile di Servizio:
 - Polizia Municipale – Pendino Vincenza;
- D.D. del Settore I n. 56 in data 10/02/2025 è stata nominata Responsabile di Servizio:
 - Elettorale e leva – Greco Paolina;
- Determinazione del Sindaco n. 9 in data 03/04/2025 è stata revocata la precedente nomina ed è stato nominato messo C/le:
 - Valenti Giuseppe

Sostituti:

- Bondì Eraclide;
- Pendino Vincenza;
- D'Angelo Massimo;
- Di Rosa Giuseppe A.

UNITA' ORGANIZZATIVE		
SETTORE I Affari Generali, Socio-Assistenziale e Vigilanza		
N.	Profilo Professionale	Note
1	Funzionario	E.Q.
4	Istruttore	Full-time
1	Istruttore	Part-time
5	Operatore esperto	Full-time
1	Operatore esperto	Part-time

4	Assistenti Asilo Nido	Part-time
3	Agente P.M.	Full-time
1	Agente P.M.	Part-time
1	Operatore	Part-time

AREA II Finanziario e Tributario

N.	Profilo Professionale	Note
1	Funzionario	E.Q. Full-time
2	Operatore esperto	Full-time

AREA III Lavori Pubblici- Urbanistica

N.	Profilo Professionale	Note
1	Funzionario	E.Q. (a tempo determinato e part-time ex art. 110, comma 1 Tuel) ad interim
1	Istruttore tecnico	Part-time
1	Operatore esperto	Part-time
1	Operatore	Part-time

AREA IV Ambiente - Vigilanza

N.	Profilo Professionale	Note
----	-----------------------	------

1	Funzionario	E.Q. (a tempo determinato e part-time ex art. 110, comma 1 Tuel)
1	Operatore esperto	Full-time
2	Operatore esperto	Part-time
2	Operatore	Full-time

Il SEGRETARIO C/le del Comune di Alessandria della Rocca è il Dott. Vincenzo Calarca, giusta nomina D.S. n. 5 del 11.03.2025.

Personale esterno a tempo determinato e part-time con incarico di posizione organizzativa/Elevata Qualificazione: Ing. Salvatore Acri appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

Le aree sono affidate alla Responsabilità di Funzionari con incarichi di Elevata qualificazione che rispondono in ordine alla gestione della spesa, nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa dei settori.

La dotazione organica del Comune di Alessandria della Rocca, suddivisa per dipendenti a tempo indeterminato e determinato e per genere meglio descritta nel piano azioni positive approvato dall'ente con deliberazione della G.M. n. 25 del 19/02/2025 è la seguente:

Personale dipendente

A tempo indeterminato

Donne	18
Uomini	14
Totale	32

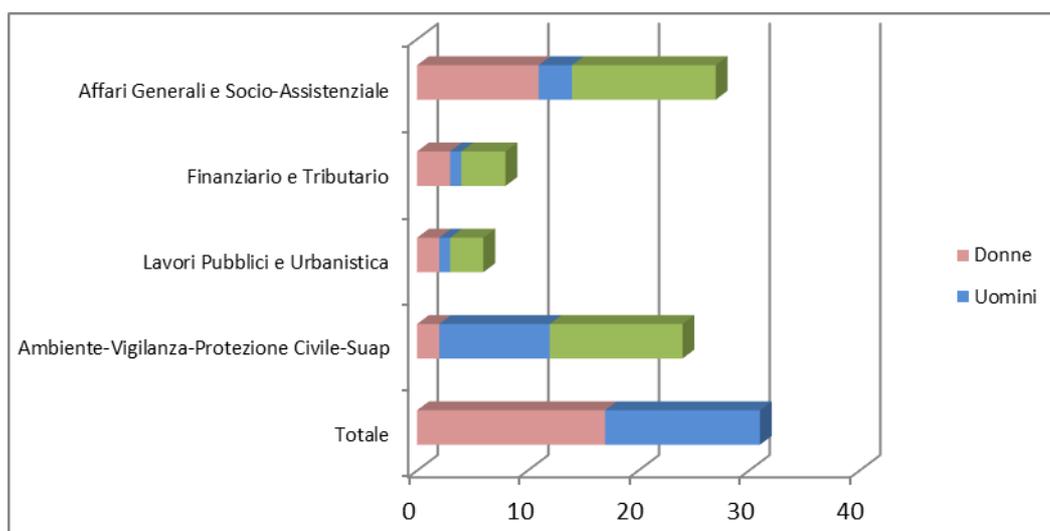
A tempo determinato

Donne	0
Uomini	1
Totale	1

Personale per Aree

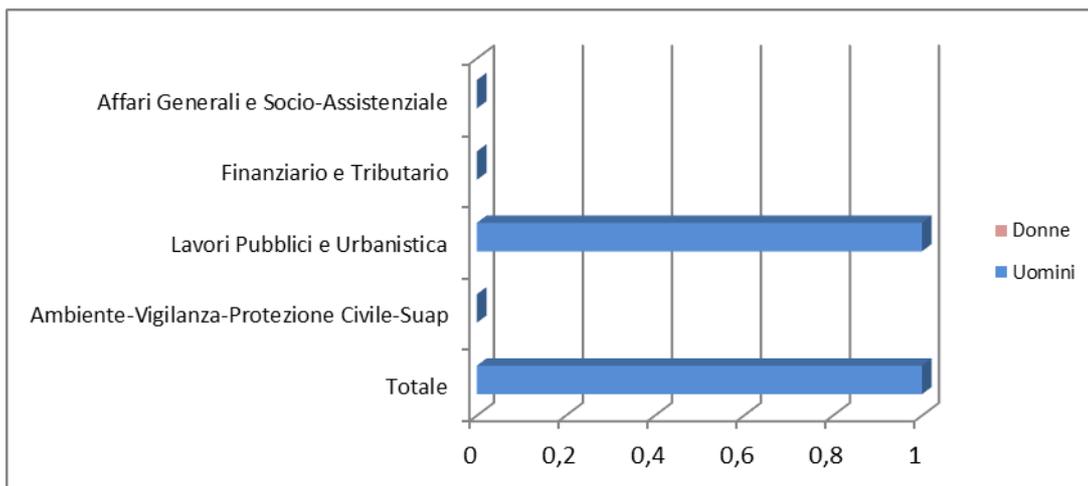
Personale per Settori a tempo indeterminato

Genere	Affari Generali e Socio-Culturali e Vigilanza	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente e Suap
Donne	13	3	2	0
Uomini	7	1	1	6
Tot.	20	4	3	6



A tempo determinato

Genere	Affari Generali e Socio-Culturali e Vigilanza	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente e Suap
Donne	0	0	0	0
Uomini	0	0	1	1
Tot.	0	0	1	1



SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell’ambito dell’organizzazione del lavoro, rientra l’adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell’ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l’attenzione sulla flessibilità organizzativa dell’Ente, sull’accordo con il datore di lavoro e sull’utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l’Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell’ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l’ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l’integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell’inquinamento ambientale.

L’Ente con deliberazione della **G.M. n.97 del 18/04/2023**, cui si rinvia e che si allega al presente documento (**Allegato 4**), ha approvato il *Regolamento per la disciplina del lavoro agile dei dipendenti*, che viene interamente confermata in questa sede, facendo rimando alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ai contratti collettivi nazionali integrativi e ai contratti decentrati integrativi che stabiliscono che l’accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

SEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Settore	Dipendenti per settore	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
Settore I	n. 19		5	5+4+4 (Ass.Asilo Nido e Agenti P.M.)	1
Settore II	n. 4		3		1
Settore III	n. 3	1	1	1	1 (ex 110, comma 1, Tuel)
Settore IV	n. 6	3	3		1 (ex 110, comma 1, Tuel)
Totale	32				

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER PROFILO PROFESSIONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO PART-TIME E FULL-TIME

Profilo	Tempo full-time indeterminato	Tempo indeterminato part-time	Tempo full-time determinato	Tempo part-time determinato
Funzionario	2	0	0	1
Istruttore	4	2	0	0
Agente P.M.	3	1	0	0
Assistente Asilo Nido	0	4	0	0
Operatore esperto	9	4	0	0
Operatore	1	2	0	0
Totale	19	13		1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno è stato approvato con deliberazione di **G.M. n. 100 dell' 01/07/2025**, che si allega al presente documento per farne parte integrante e sostanziale (**Allegato 5**), e 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 e 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, l'Amministrazione ha valutato le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alle internalizzazioni e potenziamento di servizi.

Per l'anno 2025 nel piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 sono previste:

Piano assunzionale	Procedura di reclutamento	Note
Anno 2025	Evidenza pubblica – procedure concorsuali programmate nel piano 2024/26 in fase di espletamento	n. 1 operatore a tempo pieno e indeterminato
	Evidenza pubblica – procedure concorsuali programmate nel piano 2024/26 in fase di espletamento	n. 1 operatore esperto a tempo pieno e indeterminato
	Evidenza pubblica a cura del Dipartimento per politiche di coesione e del Sud – cofinanziato dall'Unione Europea	n. 1 Ingegnere, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei Funzionari
	Evidenza pubblica – con fondi di solidarietà comunale del Ministero dell'interno	n. 1 Assistente Sociale a tempo parziale a 22 ore settimanali e indeterminato, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei Funzionari
	Proroga incarico, ex. art. 110, comma 1, Tuel	n. 1 Istruttore direttivo tecnico, a tempo determinato e parziale
Anno 2026	Nessuna Assunzione	Non sono state previste assunzioni

Anno 2027	Nessuna Assunzione	Non sono state previste assunzioni
------------------	--------------------	------------------------------------

Stima del trend delle cessazioni	Profilo	Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	Operatore ex Cat. A – dipendente a tempo indeterminato e part time	1
2026	Istruttore ex Cat. C – dipendente a tempo indeterminato e full time	3
	Istruttore ex Cat. C – dipendente a tempo indeterminato e full time	
	Operatore ex Cat. A – dipendente a tempo indeterminato e full time	
2027	Nessun pensionamento previsto	0

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito delle nuove assunzioni:

- garantire la corretta erogazione dei servizi da parte dell'Ente;
- potenziare il servizio di ricerca di finanziamenti a valere sulle risorse stanziare con i Fondi PNRR e realizzazione di investimenti mirati;
- potenziare i servizi dell'Ufficio tecnico con figure a tempo indeterminato e pieno
- garantire efficientemente la manutenzione del patrimonio immobiliare ed il decoro urbano;
- potenziare i servizi socio assistenziali con l'assunzione di un assistente sociale;
- potenziare i servizi finanziari e i servizi di primo contatto e assistenza al pubblico.

3.3.3 Formazione del personale

La formazione del personale è un servizio gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Platani Quisquina Magazzolo. Punta al rafforzamento delle competenze di base, specialistiche, digitali trasversali e all'approccio al lavoro agile. Per l'anno in corso l'Unione, a seguito di adesione alla convenzione con EDK formula Minerva, sono previsti percorsi di formazione continua on line, accessibile a tutti i dipendenti dei 5 Comuni e dell'Unione;

Il Comune, inoltre ha aderito alla piattaforma online di formazione gratuita Syllabus, sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicata alla crescita del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni italiane. Questa piattaforma offre un vasto catalogo di corsi, percorsi formativi e contenuti didattici per migliorare le competenze dei dipendenti pubblici.

I Corsi che si terranno in modalità webinar sono disponibili su piattaforma eLearning, online 24h su 24h e 7 giorni su 7, raggiungibile da tablet, pc, smartphone. Per poter usufruire dei servizi e partecipare ai corsi è necessaria la preventiva iscrizione che deve essere effettuata obbligatoriamente direttamente nel modulo.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo

PRIORITA' STRATEGICHE:

Continuare il percorso formativo per favorire, l'aggiornamento tecnico, la prevenzione e la lotta alla corruzione, la sicurezza sul lavoro, la tutela dei dati, la digitalizzazione, la comunicazione e la gestione del rapporto con i colleghi e con il pubblico, nella consapevolezza che l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa non può prescindere dai rapporti interpersonali e dal gioco di squadra.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

L'Ente non ha un servizio di formazione interna del personale, le risorse interne disponibili sono relative ai responsabili di Settore che si occuperanno di trasmettere le loro conoscenze acquisite ai propri collaboratori.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

L'Ente, oltre, alla piattaforma EDK formula Minerva a cui l'Unione dei Comuni ha aderito, farà riferimento a giornate formative predisposte da altre pubbliche amministrazioni, quali la Regione Siciliana, la Provincia di Agrigento, ANCI Sicilia, IFEL e la piattaforma Syllabus.

Sempre l'Unione dei comuni oltre alla formazione on line, garantisce anche sessioni di formazioni in presenza, secondo il calendario predisposto, che si articolerà prevedendo lo svolgimento di almeno una giornata organizzata presso ciascuna delle sedi dei comuni partecipanti l'Unione.

Syllabus è una piattaforma online di formazione gratuita, sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicata alla crescita del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni italiane. Questa piattaforma offre un vasto catalogo di corsi, percorsi formativi e contenuti didattici per migliorare le competenze dei dipendenti pubblici. Fornisce corsi e percorsi formativi su una vasta gamma di argomenti, tra cui competenze digitali, transizione ecologica e amministrativa, e gestione della Pubblica Amministrazione. Permette ai dipendenti pubblici di acquisire e aggiornare le competenze necessarie per svolgere al meglio le proprie funzioni. Favorisce la formazione e l'acquisizione di competenze digitali fondamentali per l'innovazione e la modernizzazione della PA. Offre un sistema di apprendimento online, personalizzato e in costante aggiornamento, che permette ai dipendenti pubblici di migliorare continuamente le proprie competenze.

La piattaforma è strettamente legata al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e fornisce una base di conoscenze indispensabile per la transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Rilascia attestati digitali che certificano i livelli di competenza raggiunti dai partecipanti ai corsi.

Permette alle amministrazioni di monitorare i progressi individuali e di pianificare la formazione in modo strategico.

Per ogni dipendente è stata creata la relativa anagrafica e a ciascuno sarà assegnato un percorso personale di formazione in aderenza alle proprie competenze e mansioni, scelti dall'apposito catalogo messo a disposizione dalla piattaforma in epigrafe, da ogni responsabile di settore.

Inoltre sono in corso le ulteriori giornate di formazione in presenza, nei giorni di martedì 22 luglio e martedì 29 luglio, di 6 ore ciascuna, presso i locali comunali, aventi ad oggetto la formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, oltre che una giornata svolta in data 24 luglio 2025 in materia di primo soccorso ed emergenze di salute.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza attraverso webinar e moduli web.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società

SEZIONE 3.4 – AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITA' DI GENERE - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Alessandria della Rocca, in coerenza con le esigenze di programmazione, ha adottato il Piano il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027 con deliberazione della **Giunta Municipale n. 25 del 19/02/2025**, che si allega al presente documento per farne parte integrante e sostanziale (**Allegato 6**).

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art.6 del D.M. 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Alessandria della Rocca non è obbligatorio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione della Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.