

ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il documento per il triennio **2023-2025**, pur essendo il primo adottato "a regime", mantiene ancora forzatamente un carattere sperimentale, stante la necessità di implementare ed integrare le sue varie componenti al fine di assicurare una sempre migliore organicità del documento di programmazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 ed in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance

(decreto legislativo n. 150 del 2009) e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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'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:

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

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

modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il PIAO 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 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 PIAO rappresenta una sorta di "*testo unico*" della programmazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione finanziario **2023-2025**, approvato con deliberazione del Consiglio n. **del**

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE DI GESTIONE DEI SACRI MONTI

INDIRIZZO: CASCINA VALPERONE 1 – 15020 PONZANO MONFERRATO

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00971620067

PRESIDENTE: GIORDANO FRANCESCA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 34

TELEFONO: 0141/927120

SITO INTERNET: WWW.SACRI-MONTI.COM

E-MAIL: INFO@SACRI-MONTI.COM

PEC: SEGRETERIA@PEC.SACRI-MONTI.COM

1.1 SINTESI DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE CARATTERISTICHE DELL'ENTE

1.1.1 Profilo istituzionale

L'Ente di Gestione dei Sacri Monti ai sensi dell'art. n. 34 della L.R. n. 19/2015 è Ente Strumentale della Regione Piemonte di diritto pubblico, per la gestione delle Riserve Speciali dei Sacri Monti di Belmonte, Crea, Domodossola, Ghiffa, Oropa, Orta e Varallo, già istituito per effetto dell'entrata in vigore della L.R. n. 19/2009;

L'Ente ha competenza, secondo quanto stabilito dalla L.R. 19/2009 e s.m.i., sul territorio dei seguenti Sacri Monti Piemontesi:

- Sacro Monte di Crea (sede Legale);
- Sacro Monte di Varallo;
- Sacro Monte di Belmonte;
- Sacro Monte di Orta,
- Sacro Monte di Domodossola;
- Sacro Monte di Ghiffa;
- Sacro Monte di Oropa.

Le finalità generali dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti del Piemonte, fissate dall'art. 34 L.R. 19/2015 e s.m.i., sono le seguenti:

- a) conservare, gestire e valorizzare il complesso, integrato ed unico patrimonio storico, artistico, architettonico, naturalistico e culturale oggetto di protezione, svolgere i compiti necessari alla manutenzione, al restauro e alla valorizzazione (culturale, didattica, turistica, ecc.) del patrimonio storico, artistico, architettonico, paesaggistico e naturalistico proprio dei sette complessi piemontesi operando in stretto raccordo con le amministrazioni pubbliche e con le autorità religiose locali proprietarie dei beni;
- b) tutelare e valorizzare gli aspetti tradizionali, devozionali e di culto presenti;
- c) promuovere e sviluppare la conoscenza e le attività di ricerca e di documentazione delle realtà oggetto di tutela e di valorizzazione del complessivo sistema di questi complessi devozionali;
- d) mantenere e valorizzare le caratteristiche specifiche di eccezionale valore universale riconosciute dall'UNESCO, con l'iscrizione delle riserve speciali di cui al comma 1 nella lista del Patrimonio Mondiale il 3 luglio 2003;

- e) tutelare le risorse naturali del territorio attraverso strategie di gestione sostenibile concertate tra le istituzioni;
- f) promuovere la fruizione sociale e sostenibile e la diffusione della cultura e dell'educazione ambientale;
- g) favorire la fruizione didattica ed il supporto alle scuole di ogni ordine e grado ed alle università sulle tematiche dell'ambiente e dell'educazione alla sostenibilità;
- h) integrare le competenze istituzionali dei soggetti gestori con gli obiettivi e le strategie generali della rete ecologica regionale;
- i) favorire la partecipazione dei cittadini attraverso forme associative a sostegno delle azioni volte al raggiungimento delle finalità dell'area protetta.

Inoltre l'Ente persegue le seguenti finalità specifiche:

- 1) tutelare, gestire e ricostituire gli ambienti naturali e seminaturali che costituiscono habitat necessari alla conservazione ed all'arricchimento della biodiversità;
- 2) valorizzare il patrimonio storico-culturale e architettonico;
- 3) promuovere iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente favorendo le attività produttive e lo sviluppo delle potenzialità turistiche e di altre forme di fruizione dell'area protetta che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali;

Il Direttore assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

Le funzioni istituzionali vengono svolte direttamente dal Personale dipendente dell'Ente.

1.1.2 - STRUTTURE

L'Ente ha sede legale e operativa presso la sede del Sacro Monte di Crea, a Ponzano Monferrato (AL), in Via C.na Valperone n. 1.

L'Ente ha inoltre cinque sedi operative presso i Sacri Monti di ; Varallo, Belmonte, Orta, Ghiffa, e Domodossola.

L'Ente gestisce inoltre il Centro di documentazione dei Sacri Monti, Calvari e complessi devozionali europei con sede presso la sede legale dell'Ente a Crea

1.1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dagli Organi previsti dalla legge regionale n. 19/2009 e s.m.i., secondo la quale è Ente Strumentale della Regione Piemonte di diritto pubblico, per la gestione delle Riserve Speciali dei Sacri Monti di Belmonte, Crea, Domodossola, Ghiffa, Oropa, Orta e Varallo, e precisamente:

- Presidente;
- Consiglio;

La Regione Piemonte svolge, nei confronti dell'Ente, attività di indirizzo, coordinamento e verifica, avvalendosi di una Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti strumentali regionali.

Per quanto attiene all'Organico disponibile, si registra la seguente situazione al 01/01/2023:

UNITA'	CATEGORIA	Profilo Professionale	Dotazione Organica % Approvata	Stato Servizio	Copertura Oraria
1	DIRIGENTE	Direttore	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Amministrativo	100%	In Aspettativa non retribuita	Tempo pieno
1	D	Funzionario Tecnico	100%	Vacante	Tempo pieno
1	D	Funzionario Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funzionario Tecnico	100%	Vacante	Tempo pieno
1	D	Funz. Resp. Vigilanza	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funz. Resp. Vigilanza	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	D	Funz. Resp. Vigilanza	75%	In Servizio	Part-time
1	D	Funz. Resp. Vigilanza	83,33%	In Servizio	Part-time
1	C	Istruttore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno

1	C	Istruttore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	Vacante	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Istruttore Tecnico	50%+50%	In Servizio	Part-time
1	C	Guardiaparco agente vigilanza	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Guardiaparco agente vigilanza	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	C	Guardiaparco agente vigilanza	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Amministrativo	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Professionale	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Professionale	100%	Vacante	Tempo pieno
1	B	Esecutore Professionale	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	Vacante	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno
1	B	Esecutore Tecnico	100%	In Servizio	Tempo pieno

1	B	Esecutore Tecnico	69,44%	In Servizio	Part-time
1	B	Esecutore Tecnico	100%	Vacante	Tempo pieno
41	TOTALE UNITA'				

Il Personale in servizio è integrato da lavoratori a tempo determinato, reclutati tramite concorsi oppure di agenzie qualificate per la somministrazione di lavoro temporaneo, onde sopperire alle emergenze date dalla cessazione di personale dal servizio ed in attesa dello svolgimento delle assunzioni autorizzate dalla Regione.

Lo schema organizzativo del personale in servizio è quello approvato con la deliberazione n. 12 del 26/05/2022 avente ad oggetto "Piano del Fabbisogno triennale 2022-2024" e approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. n. 26 – 5763 del 07/10/2022

1.1.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. identificazione;
2. descrizione;
3. rappresentazione.

L'identificazione consiste nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. Secondo l'ANAC, i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta

dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dell'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA 2023, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche: quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale); quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

In coerenza con quanto contenuto nel PNA 2023, Allegato n. 1, nella presente sezione sono state individuate, tra le altre, le seguenti "Aree di rischio":

1. Autorizzazione/concessione;
2. Contratti pubblici;
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. Concorsi e prove selettive;
5. Processi, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La preliminare mappatura dei processi è una condizione indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione, e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. La precisa analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili di Area.

Il RPCT e i Responsabili di Settore hanno provveduto ad una mappatura, sufficientemente completa, dei processi dell'Ente, i cui contenuti sono rappresentati nell'Allegato 1 - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi (recante la descrizione e la rappresentazione dei processi) del Piano Anticorruzione disponibile all'interno del sito istituzionale dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti: sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Altri contenuti – sottosezione di secondo livello Prevenzione della corruzione – PTCP 2023-2025..

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa sottosezione;

2.2 PERFORMANCE

Il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, all'art. 6 che regola il contenuto semplificato del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, non prevede che esso contenga la sezione della Performance.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 Premessa

Il precedente PTPC dell'Ente di gestione dei Sacri monti, relativo al triennio **2022/2024**, è stato approvato con deliberazione del CDA n. 4 del 24/01/2022.

Con decreto del Presidente **n. 29 in data 31/10/2022** si è provveduto poi ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione **2022-2024**, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, contenente, per quanto concerne la sezione rischi corruttivi e trasparenza, un rinvio ai documenti già approvati e sopra citati.

Per il triennio **2023/2025** la programmazione delle azioni finalizzate a prevenire e contrastare la corruzione, nonostante trovi piena integrazione nel PIAO, mediante la presente sezione, che rappresenta il documento di programmazione, è stata comunque approvata con delibera CDA n. 9 del 18/01/2023 cui si rimanda.

È redatto conformemente al dettato normativo della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (cd. legge anticorruzione) e alla disciplina derivata, e nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) – quale atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza – adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

2.3.2 PNA, PTPC e principi generali

Il sistema organico di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato

dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il Consiglio dell' Autorita' Nazionale Anticorruzione ha approvato con delibera n. 7 del 17/01/2023 il PNA 2022 dal quale rispetto agli obiettivi si evince che la finalità principale è *“rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da episodi di corruzione senza per questo incidere sullo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative. È questo l'obiettivo del Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022-2024 predisposto dall'Anac di fronte all'ingente flusso di denaro in arrivo dall'Europa e alle deroghe alla legislazione ordinaria introdotte durante la pandemia. Il Piano è stato elaborato come uno strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare le sfide connesse alla realizzazione degli impegni assunti dall'Italia con il PNRR e all'attuazione della riforma introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che ha previsto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante.”*

Il PNA è articolato in due Parti. La parte generale rappresenta un supporto ai Responsabili per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) e contiene indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'ANAC indica su quali processi e attività è prioritario concentrarsi nell'individuare misure di prevenzione della corruzione; fornisce indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti (la principale è la previsione, salvo casi eccezionali, di un'unica programmazione per il triennio). Occorrono, si legge nel PNA, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

Sia nella parte generale del PNA che in quella speciale l'Autorità si è posta nella logica di fornire un supporto alle amministrazioni, agli RPCT e a tutti coloro, organi di indirizzo compresi, che sono protagonisti delle strategie di prevenzione. Da qui anche la predisposizione di undici specifici allegati che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, già richiamato, costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione della presente sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, legge 190/2012) ed è predisposto

ogni anno entro il 31 gennaio. I responsabili anticorruzione sono tenuti ad elaborare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno a norma del combinato disposto del comma 14, art. 1, della legge 190/2012 e del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, nonché elaborare la relazione annuale entro il 15 dicembre di ogni anno.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento dalla L. n. 190/2012, nel PNA e nel presente documento ha un'accezione ampia giacché tende a riferirsi non solo tout court al delitto di corruzione previsto nel codice penale, ma altresì ad ogni azione che intercetti fenomeni di mal amministrazione in senso lato.

In sostanza il concetto di corruzione è comprensivo di qualsivoglia situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il collegamento tra le disposizioni della legge 190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa, e quindi al contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, è evidenziato anche dai successivi interventi del legislatore sulla legge 190/2012. In particolare, nell'art. 1, c. 8-bis della legge suddetta, in cui è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione della coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice Penale, e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, c.p., ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

2.3.3 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione e corruzione

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione. Di seguito, si espongono i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

Per quanto concerne l'Ente di Gestione dei Sacri Monti i soggetti interni all'Amministrazione che, a diverso titolo, intervengono nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono:

- l'Organo di indirizzo politico: Presidente e Consiglio di Gestione;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza e integrità (RPCT);
- i responsabili dei Settori;
- l'ufficio segreteria, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione;

L'Ente, su indicazione della Regione Piemonte, sta poi attivando la procedura per la nomina dell'OIV, i cui adempimenti fino ad ora sono stati svolti dal RPCT che:

- a) Partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- c) Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- d) Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001);
- e) Valida la relazione sulle performance (Art. 10 D.lgs. 150/2009), dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse, anche per gli obiettivi sulla prevenzione della corruzione e trasparenza;
- f) Verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance;
- g) Attesta l'assolvimento, da parte dell'Ente, degli obblighi di trasparenza;
- h) Verifica che il PTPC sia coerente con gli obiettivi di programmazione strategico-gestionale;
- i) Redige la relazione del RPCT recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- j) L'ANAC, nell'ambito della vigilanza, può coinvolgere il RPCT per acquisire ulteriori informazioni sulla trasparenza

All'Organo di indirizzo politico competono

- la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale
- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

I Responsabili delle unità organizzative devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;

I dipendenti:

- partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.
- osservano le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e regolamenti degli uffici e dei servizi

Nell'ambito dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione, è stato attribuito al Direttore dell'ente, unico dirigente presente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti è il Direttore Dott.ssa Nadia Salvagno, individuata quale Responsabile della prevenzione della corruzione e quale responsabile della trasparenza e per l'esercizio dell'accesso civico con decreto del Presidente **n. 22 del 26/10/2021**.

L'RPCT deve:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPC ora Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO,
- propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- entro i termini previsti, pubblica sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo, sentiti i responsabili di servizio interessati sul rispetto del piano anticorruzione;
- interviene nel caso di riesame dell'accesso civico nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine;
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda, il Responsabile riferisce sull'attività svolta.

- svolge l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

Il Responsabile, nell'esecuzione delle funzioni dovrà conformarsi ai seguenti principi:

- improntare la gestione alla massima collaborazione con gli organi istituzionali, burocratici e di controllo coinvolti delle attività oggetto del presente piano;
- informare i dipendenti del contenuto del piano e delle indicazioni in esso presenti affinché gli stessi possano con maggiore facilità e precisione adeguarsi al contenuto del medesimo;
- raccordarsi periodicamente per verificare la compatibilità dell'azione amministrativa al Piano;
- definire un report entro il 30 giugno di ogni anno che abbia ad oggetto lo stato di attuazione del piano e della regolare pubblicazione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

2.3.4 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'Ente di Gestione dei Sacri Monti ha provveduto ad elaborare una metodologia per la valutazione dei rischi che prevede l'identificazione, l'analisi, stima del valore dell'impatto e la ponderazione del rischio:

- Identificazione del rischio: ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.
- Analisi del rischio: stima delle probabilità che il rischio si concretizzi e definizione del peso delle conseguenze che produce.
- Stima del valore dell'impatto: misurazione in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine.
- Ponderazione del rischio: definizione della "graduatoria" dei rischi sulla base del parametro "livello di rischio"

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento" ovvero misure di prevenzione. Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio". In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Indubbiamente ai fini di una completa ed efficace gestione del trattamento del rischio è necessario aver analizzato tutte le possibili ipotesi di rischio giacché la misura di prevenzione per quanto efficace sia, deve poter essere estesa a tutte le possibili ipotesi, in quanto mancandone alcune si pregiudica il risultato complessivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le “priorità di trattamento” in base al livello di rischio, all’obbligatorietà della misura ed all’impatto organizzativo e finanziario della misura stessa. L’incisività della misura sarà inevitabilmente proporzionale al grado di rischio come desumibile dai risultati della ponderazione effettuata.

Il PTPC contiene e prevede l’implementazione di misure di carattere trasversale, quali misure specifiche di prevenzione per ciascun ufficio di ciascuna area con relativa scheda di comportamento attraverso la quale definire nel dettaglio modalità operative che abbiano l’attitudine a prevenire la corruzione (non appare superfluo rammentare che laddove in un processo decisionale sono coinvolti più soggetti il rischio corruzione possa diminuire perché se può essere possibile corrompere una persona sarà più arduo doverne corrompere più d’una; Inoltre può essere utile prevedere dei comportamenti virtuosi da tenere in via preventiva rispetto potenziali rischi derivanti da conflitti di interesse o simili, ecc.).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dall’Ente in termini di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con Deliberazione del Consiglio n. 12 del 26/05/2022 è stata approvata la struttura organizzativa dell’Ente e le sue funzioni.

L’organizzazione dell’Ente si articola attualmente nelle seguenti strutture:

- Direzione
- Area Amministrativa (comprendente il Settore Bilancio, acquisti servizi e forniture e il Settore Affari Generali, amministrativo e personale)
- Area Gestione e valorizzazione dei beni artistici
- Area Tecnica (comprendente il Settore Lavori Pubblici e il Settore Ambiente e forestazione)
- Area Vigilanza

L’Organigramma dell’Ente di Gestione dei Sacri Monti è consultabile sul sito istituzionale dell’Ente Sezione Amministrazione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La definizione del Piano di Organizzazione del lavoro agile sarà oggetto di prossima deliberazione in quanto questo Ente attualmente è in fase di studio e di confronto con la Regione Piemonte in riferimento alle novità contrattuali introdotte dal CCNL Funzioni Locali Triennio 2019-2022 siglato in data 16.11.2022 (artt. 63-70). I criteri generali per l'individuazione dei processi e attività lavorative oggetto dalla modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in lavoro agile di cui alla L. 81/2017 saranno stabiliti dall'Ente, previo confronto di cui all'art.5 comma 3, lett I) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'Ente di Gestione dei Sacri Monti, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 40 della L.R. n. 19/2015 e s.m.i., l'Ente di gestione dei Sacri Monti provveda all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione della dotazione organica dell'Ente stesso.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale dell'Ente di gestione si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto l'art. 42 della L.R. n. 19/2015 prevede che la Regione assicuri all'Ente di gestione mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del personale dipendente pari ad € 2.000.000,00 costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e lo sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di bilancio.

Pertanto per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso inoltre atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni a qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.Lgs. n. 33/2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1,

comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni tra cui anche il Piano triennale dei fabbisogni di Personale.

Relativamente al piano triennale dei fabbisogni del personale, si evidenzia che detto piano risulta assorbito dalla specifica sezione del PIAO di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 80/2021. Le disposizioni contenute nel decreto non fanno venire meno alcun limite finanziario in quanto il PIAO, ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Ministeriale che lo disciplina "assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" (Relazione Tecnica DPR 26 maggio 2022).

Il Piano adottato va inoltrato alla Ragioneria Generale dello Stato come indicato nella circolare MEF-RGS n. 18/2018 e nella circolare MEF-RGS n. 16/2020, in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001: all'interno del sistema informativo SICO è infatti disponibile il modulo denominato appositamente "Piani dei fabbisogni".

Inoltre ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e in particolare dell'art. 16 che riguarda gli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il Piano triennale dei fabbisogni dovrà essere oggetto di apposita pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Ente.

3.4.1 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.4.1.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

L'Ente di gestione dei Sacri Monti è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente la Giunta regionale definisce le dotazioni organiche dell'Ente di gestione ai sensi dell'art. 40 L.R. n. 19/2015 e s.m.i. La norma, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale dell'Ente di gestione dei Sacri Monti si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 39 della L.R. n. 19/2015 e s.m.i., eserciti nei confronti dell'Ente di gestione dei Sacri Monti attività di indirizzo e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, quando erano ancora vigenti le preesistenti Riserve Naturali Speciali per ogni sito sacromontano successivamente unificatisi con la costituzione dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica,

è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti erano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Successivamente in costanza di redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti per gli anni 2019/2021, la Regione Piemonte Direzione Promozione della Cultura, del Turismo e dello Sport, con lettera protocollo di arrivo n. 646 del 07/03/2019 in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75 del 25/05/2017 ed in particolare dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" di cui al decreto del Ministro per la semplificazione n. 1548/2018 del 14/05/2018, ha precisato che: ***"la dotazione organica rappresenta la spesa potenziale massima sostenibile (data dalla somma del personale in servizio più le assunzioni dell'anno da effettuarsi nel rispetto dei limiti di spesa e deve corrispondere alla prima annualità del PTFP). Alla luce di ciò e sulla base dello storico riferito alla dotazione organica dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti, la dotazione organica, intesa quale spesa potenziale massima, indicata dalla Direzione Promozione della Cultura è pari ad € 2.000.000,00"***. Si precisava poi che tale spesa è soggetta ai tetti di spesa previste per le amministrazioni pubbliche e non può essere certificata dalla Regione Piemonte in quanto il trasferimento all'Ente di Gestione dei Sacri Monti afferisce ad un capitolo di spesa regionale riferibile a "Trasferimenti correnti". Si precisava quindi che rimane responsabilità dell'Ente il rispetto della normativa in merito al tetto delle spese di personale, comprensiva delle cessazioni ed eventuali assunzioni speciali nella definizione del PTFP.

Alla luce di tali indicazioni regionali sono stati predisposti i PTFP degli anni 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023 e 2022/2024 approvati rispettivamente con D.C. n. 13 del 03/04/2019 con decreto del Commissario n. 23 del 08/08/2020, con decreto del Commissario n. 48 del 31/12/2020 e con D.C. n. 12 del 26/05/2022

3.4.1.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde
- trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
 - spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile; ·
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori; ·

- Irap; ·
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

3.5 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2023-2025, si considera la previsione dell'art. 3, comma 8 della Legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che recita "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, (fino al 31 dicembre 2024), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (Art. 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (Art. 33 del d. lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d. lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.20, comma 2 della Legge n.488 del 1999)."

ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Mantenendo valide le indicazioni in materia di pianificazione di fabbisogni di cui alla nota della Regione Piemonte sopra menzionata e coerentemente con il principio di invarianza della spesa, si considera in questo Piano che non siano previste risorse per nuove assunzioni per l'anno 2023, ma che siano autorizzati i turn over di eventuali cessazioni.

Si darà corso invece alle assunzioni previste e non ancora attuate nei precedenti PTFP.

ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Copertura dei posti che si renderanno vacanti per eventuali dimissioni o mobilità esterne al momento non previste

ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2025 è previsto il completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2024, qualora la stessa non fosse stata ancora completata oltre alla copertura dei posti che si renderanno vacanti per eventuali dimissioni o mobilità esterne al momento non previste.

Ferma restando l'esigenza di acquisire indirizzi attuativi da parte di Regione Piemonte in relazione all'entrata in vigore nell'anno 2022 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto funzioni locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16/11/2022, e agli adeguamenti contrattuali previsti, **al netto degli stessi** il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 risulta coerente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, non superando con le azioni di reclutamento programmate la spesa massima riconosciuta dalla Regione Piemonte.

3.6 ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”.

L'Art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'Art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 al comma 2 prevede esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2016/2018, a valere dal 22 maggio 2018, prevede: “Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...)”

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione”.

Con la D.G.R. n. 28-6623 del 16.3.2018 la Giunta Regionale ha preso atto della forte situazione di sofferenza dell'organico dell'Ente con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali ed ha precisato che l'Ente per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, avrebbe potuto procedere all'assunzione di personale ai sensi dell'art. 36 del D.LGS 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs 75/2017, mediante l'attivazione di contratti di lavoro flessibile

L'Ente di gestione dei Sacri Monti, a fronte di tali indicazioni regionali, ha proceduto ad assunzioni con forme di lavoro flessibili per comprovate esigenze esclusivamente di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni amministrative, tecniche e di valorizzazione in capo all'Ente.

Si consideri che i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e che l'art. 23 del sopra citato D. Lgs. 81/2015 stabilisce al comma 1 che *...”non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale 37 all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.”*, ma precisa al comma 2 *...“Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività ... c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;”* Le sopra citate assunzioni sono finanziabili con spesa di personale di anno corrente sempre entro i limiti di € 2.000.000,00 previsti dalla L.R. 19/2015

3.7. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2023-2025 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è prevista venendo ad avere attuazione le indicazioni dell'art. 3, comma 1, lettera c) della Legge 68/1999.

3.8. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025

Per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, si procederà all'assunzione di personale ai sensi dell'art. 36 del D.LGS 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs 75/2017, mediante l'attivazione di contratti di lavoro flessibile. Tali assunzioni saranno

finanziate con spesa di personale di anno corrente sempre entro i limiti di € 2.000.000,00 come previsto dalla normativa regionale

3.9 Formazione del personale

Formazione del personale L'Amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.

4. SEZIONE : MONITORAGGIO

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