



# **COMUNE DI SAN BENEDETTO BELBO**

**Provincia di CUNEO**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)*

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 25/01/2023**

## Introduzione

L'articolo 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 unifica in sé i contenuti di una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: una parte del Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, infatti, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. In tale ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha quindi il compito di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute in precedenza in singoli altri Piani in una maniera funzionale, tra l'altro, anche all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), di cui la programma europeo *Next Generation EU*.

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.

La norma sopra citata prevede che le pubbliche amministrazioni approvino il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, sotto pena, in caso di mancata adozione, di alcune sanzioni pecuniarie ed amministrative, fra cui il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci, la legge differisce il termine per l'adozione del PIAO ai trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci: alla data dell'approvazione del presente documento, il termine suddetto per il PIAO 2023-2025 è già stato differito, alla stregua di quanto sopra, al 31 maggio 2023. Tuttavia, poiché questa Amministrazione ha già approvato il Bilancio di previsione e tutti gli atti programmatici ad esso propedeutici, si è ritenuto di approvare comunque il PIAO entro il termine originario del 31 gennaio, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è già dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, e coniugando dunque la tempestiva attuazione delle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione.

Essendo la struttura del PIAO modulare e suscettibile di uno sviluppo dinamico, ci si riserva eventualmente di migliorarlo nel corso dell'anno, modificando, sostituendo od integrando il contenuto di singoli moduli del Piano o di parte di essi.

## **Struttura del documento: riferimenti normativi e criteri adottati.**

In base all'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e deve definire gli obiettivi, le strategie, gli strumenti, le procedure, le fasi, le modalità e le azioni elencati nelle lettere da a) a g) del comma stesso, rispettando altresì il quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ed ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA), nonché gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

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 presente 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.

Inoltre, per assicurarne la completezza, esso va redatto sulla base del "Piano tipo" predisposto ed approvato, in adempimento a quanto previsto dall'articolo 6, comma 6, del sopra indicato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, quale strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche che vi sono tenute, con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente, appunto, la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'articolo 2, comma 1, del suddetto D.M., stabilisce, infatti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione, è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del decreto medesimo e che ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.



# COMUNE DI SAN BENEDETTO BELBO

Provincia di CUNEO

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SCHEMA SOMMARIO

(Modello D.M. n. 132/2022)

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.a - Sottosezione di programmazione: Valore pubblico</b>	<i>NON compilare ente con meno di 50 dipendenti</i>
<b>2.b - Sottosezione di programmazione: Performance</b>	
<b>2.c - Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza</b>	
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.a - Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa</b>	
<b>3.b - Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile</b>	
<b>3.c - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<i>NON compilare ente con meno di 50 dipendenti</i>



# **COMUNE DI SAN BENEDETTO BELBO**

## **Provincia di CUNEO**

### **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025**

#### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di San Benedetto Belbo  
Via Fratelli Cora n. 1  
Codice fiscale: 00485020044 Partita IVA: 00485020044  
Sindaco: Porro Emilio  
Numero dipendenti al 31/12/2022: 2  
Numero abitanti al 31/12/2022: 148  
Telefono: 0173/796177  
Sito Internet: [www.comune.sanbenedettobelbo.cn.it](http://www.comune.sanbenedettobelbo.cn.it)  
E- mail: [ufficio@comune.sanbenedettobelbo.cn.it](mailto:ufficio@comune.sanbenedettobelbo.cn.it)  
PEC: [comune.sanbenedettobelbo.cn@cert.legalmail.it](mailto:comune.sanbenedettobelbo.cn@cert.legalmail.it)

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.b - Sottosezione di programmazione - Performance

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.M. n. 132/2022, la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Per le Autonomie Locali, l'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i. prescrive l'adozione del piano esecutivo di gestione (PEG) da parte della Giunta comunale, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), riferito agli stessi esercizi in esso considerati, in termini di competenza e per il primo anno anche di cassa. All'interno del PEG, prima delle modifiche introdotte dal DPR 81/2022, si unificavano organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108 del D.Lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009. A seguito della riforma sopra descritta, l'assegnazione degli obiettivi, la definizione degli indicatori di performance e delle attività gestionali, nonché l'attribuzione degli stessi ai responsabili dei servizi, avviene attraverso la presente sezione del PIAO.

Il Sistema della performance del Comune di San Benedetto Belbo è stabilito dal regolamento interno di cui alla deliberazione della Giunta n. 5 in data 27/01/2016.

La metodologia adottata implica che per ciascun obiettivo vengano individuati, oltre alle fasi di realizzazione, gli indicatori misurabili atti a dimostrarne il raggiungimento.

Gli obiettivi operativi dell'Amministrazione sono descritti nel prosieguo del documento, unitamente agli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere definiti, al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

#### **PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023**

Il Comune di San Benedetto Belbo definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

**Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi:** finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;

In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo a ciascuno di essi l'amministrazione attribuisce un peso nella scala da 1 a 100 del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale del personale apicale (valutazione del rendimento) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo.

**Obiettivi gestionali o di mantenimento:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie.

La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con i Settori operativi in cui si articola la macrostruttura del Comune di San Benedetto Belbo.

AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA, Responsabile: Sig. Marco Fresia

AREA FINANZIARIA, Responsabile: Dott.ssa Monica Basso – Segretario Comunale

AREA TECNICA, Responsabile: Geom. Rocco Chiapasco

### **ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE**

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2023:

Segretario Comunale in convenzione

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato 1

Personale ufficio tecnico: N. 1 unità in convenzione per 6 ore/settimanali

\*\*\*\*\*

Centro di Responsabilità: **AREA AMMINISTRATIVA**

Titolare del Centro di Responsabilità: **FRESIA MARCO**

Risorse umane

Le risorse umane assegnate all'area per l'anno 2022 sono le seguenti:

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (Cat. D)

### **OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITA'**

Obiettivo Strategico n. 1: PNRR Digitale – attivazione nuovi servizi

Missione 01 – Servizi istituzionali e generali di gestione Programma 01 Organi Istituzionali

Peso Teorico 60

Finalità da conseguire: Implementazione dei servizi attuali (PAGO PA) e attivazione N.5 NUOVI SERVIZI (APP IO, SPID CIE, IMPLEMENTAZIONE SITO + 4 SERVIZI, CLOUD, PIATTAFORMA NAZIONALE DATI)

Indicatore di risultato: rispetto delle scadenze definite dai bandi PNRR

Obiettivo Strategico n. 2: Supporto ufficio tecnico con particolare riferimento alle procedure di affidamento e rendicontazione del progetto di riqualificazione degli immobili comunali

Missione 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali - Programma 02 Attività Culturali e interventi diversi nel settore culturale

Peso Teorico 40

Finalità da conseguire: Regolare svolgimento delle procedure e positivo esito della rendicontazione

Indicatore di risultato: rispetto dei tempi e delle procedure

\*\*\*\*\*

Centro di Responsabilità: **AREA FINANZIARIA**

Titolare del Centro di Responsabilità: **BASSO MONICA**

Risorse umane

Le risorse umane assegnate all'area per l'anno 2023 sono le seguenti:

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo (Cat. D)

### **OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITA'**

Obiettivo Operativo n. 1: Accertamenti TARI 2021 - solleciti TARI 2022 – Accertamenti IMU 2019

Missione 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione - Programma 04 – Gestione entrate tributarie e servizi fiscali-

Peso Teorico: 60

Descrizione: Emissione accertamenti TARI 2021 e sollecito 2022 e accertamenti IMU 2019

Finalità da conseguire: Recupero evasione in merito al mancato pagamento della TARI e al non conforme versamento IMU.

Indicatore di efficienza: n. accertamenti TARI emessi > di 5 n. accertamenti IMU emessi > di 5

\*\*\*\*\*

Centro di Responsabilità: **AREA TECNICA**

Titolare del Centro di Responsabilità: **CHIAPASCO ROCCO**

Risorse umane

Le risorse umane assegnate all'area per l'anno 2023 sono le seguenti:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) in convezione 6 ore settimanali

### **OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITA'**

Obiettivo Operativo n. 1: Riqualificazione energetica con realizzazione di impianto di produzione di energia da fonti rinnovabili su immobili comunali. Gestione della procedura di contributo statale.

Missione 01 Servizi Istituzionali Generali e di gestione - Programma 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

Peso Teorico 70

Descrizione: Affidamento dei lavori di riqualificazione energetica e rendicontazione

Finalità da conseguire: riqualificazione energetica

Indicatore di risultato: rispetto del cronoprogramma dell'intervento e delle indicazioni degli enti erogatori i contributi

Obiettivo Operativo n. 2: Affidamento lavori di messa in sicurezza delle strade e patrimonio comunale

Missione 10 Trasporto e diritto alla mobilità Programma 05 – Viabilità e infrastrutture stradali

Peso Teorico: 30

Descrizione: affidamento lavori relativi alla messa in sicurezza aree del territorio comunale e del palazzo municipale

Finalità da conseguire: messa in sicurezza aree del territorio comunale

Indicatore di risultato: Rispetto dei tempi stabiliti dai DM di concessione dei contributi

\*\*\*\*\*



## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.c - Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione si realizza solo mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. In quest'ottica la strategia di prevenzione della corruzione deve necessariamente rientrare nell'ambito della programmazione strategica ed operativa del comune.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), del D.M. n. 132/2022, la presente sottosezione di programmazione va predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013).

Richiamato il comunicato in data 24 gennaio con il quale il Presidente dell'ANAC ha reso noto che: *"le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (articolo 1, co. 775)".*

Dato atto che il Comune di San Benedetto Belbo fa parte dell'Unione Montana Alta Langa, la quale provvede alla redazione del Piano Anticorruzione per tutti i Comuni aderenti, i quali singolarmente hanno individuato il Segretario nominato, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della L. 190/2012, quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Ritenuto, in considerazione del sopra citato comunicato del Presidente ANAC relativo alla scadenza di adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, individuata al 30 maggio p.v., di confermare la mappatura e le procedure anticorruzione previste dal Piano Anticorruzione dell'Unione Montana Alta Langa approvato con deliberazione della Giunta n. 13 in data 29 aprile 2022, riservandosi di adottare un aggiornamento della sezione PIAO a seguito delle determinazioni assunte dall'Unione Montana.

\*\*\*\*\*

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.a - Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), del D.M. 132/2022, in questa sottosezione di programmazione va illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

AREA FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	CATEGORIA	N. POSTI COPERTI
Area Amministrativa	Istruttore Direttivo	1	D	1
Area Finanziaria	Istruttore Direttivo	1	D	0
Area Tecnica	Istruttore Tecnico	1	D	1 in convenzione 6 ore settimanali
	Operaio cantoniere	1	B	0

Con deliberazione G.C. 30/11/2022 n. 42 è stata dichiarata l'insussistenza di eccedenze di personale.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.b - Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.M. n. 132/2022, in questa sottosezione di programmazione vanno indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

In particolare, la sezione deve contenere:

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

Il Comune utilizza la piattaforma tecnologica per le videoconferenze "SKYPE" o "GOTOMEETING" per lo svolgimento delle sedute degli Organi del Comune in modalità telematica. Ha utilizzato altresì il software di desktop remoto "Supremo" per il lavoro in smart working durante il periodo emergenziale.

Il lavoro in smart working svolto in periodo emergenziale ha consentito al personale di formarsi anche nell'uso di piattaforme telematiche, riorganizzando in parte anche i modelli organizzativi adeguandoli al nuovo grado di informatizzazione.

Se del caso si attueranno ulteriori misure formative.

L'opportunità del lavoro agile consente la diminuzione dei giorni di assenza e una migliore gestione della vita personale. Stante le piccole dimensioni dell'ente, lo strumento è stato usato principalmente nel periodo di ondata di COVID 19. Negli ultimi mesi si è privilegiato il lavoro in presenza e il lavoro agile sarà usato in casi di necessità, adottando un accordo fra le parti e individuando gli obiettivi da raggiungere, sulla base di una compiuta regolamentazione che verrà declinata nel nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025**

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.c - Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del D.M. n. 132/2022, la presente sottosezione di programmazione deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddivisa per inquadramento professionale e deve evidenziare la capacità assunzionale dell'amministrazione, la programmazione delle cessazioni dal servizio, la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, le strategie di copertura del fabbisogno, le strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Ad oggi non sono previste cessazioni di personale e nuove assunzioni.

In riferimento alle strategie di formazione, stante le piccole dimensioni dell'ente e la dotazione organica presente, priorità strategica è rappresentata dalla erogazione della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, privacy e nelle altre materie previste dalla normativa.

L'erogazione della formazione verrà effettuata sia in house, sia attraverso i canali mediatici più comuni (IFEL; ASMEL; VALORE PA; ecc..), sia aderendo a proposte formative organizzate da altre pubbliche amministrazioni, in particolare l'Unione Montana Alta Langa.

La formazione è un aspetto imprescindibile dell'attività lavorativa, occorre che il personale acquisisca od approfondisca le novità normative e le competenze tecnologiche e digitali.

Compatibilmente con gli impegni lavorativi, la formazione sarà erogata nel corso dell'anno; si preferiranno corsi di una durata non superiore alla mezza giornata qualora possibile, al fine di garantire la continuità dei servizi all'utenza.