



**UNIONE MONTANA
ALTO MONFERRATO ALERAMICO**
Via Negri di Sanfront, 10 - 15010 PONZONE (AL)
Tel.: 0144 78103 - Fax: 0144 78362
E-mail: info@altomonferratoaleramico.al.it

Pec: um.altomonferratoaleramico.al@legalmail.it
www.altomonferratoaleramico.al.it
C.F. e P.IVA: 02508590060

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

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.

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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo PIAO adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 24 del 19/12/2022, esecutiva ai sensi di legge.

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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e 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 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 d.P.C.M. n. 132/2022 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi:

- dell'art. 7, comma 1, del d.P.C.M. n. 132/2022, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- dell'art. 8, comma 2, del d.P.C.M. n. 132/2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Dato atto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 13/12/2022 il termine di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali è stato fissato al 31 marzo 2023;
- la legge n. 197/2022, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", all'art. 1, comma 775, ha previsto che, *"in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023"*;
- con decreto del 19/04/2023, pubblicato in G.U. n. 97 del 26/04/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 maggio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;
- con decreto del 30/05/2023, pubblicato in G.U. n. 126 del 31/05/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 luglio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;
- con decreto del 28/07/2023, pubblicato in G.U. n. 177 del 31/07/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 15 settembre 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;

Ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022:

- 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) – struttura organizzativa, b) – organizzazione del lavoro agile e c), n. 2 – piano triennale fabbisogni di personale con evidenza della programmazione delle cessazioni dal servizio;
- le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono **esclusivamente** alle attività di cui all'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022.

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

In attuazione dell'art. 13, comma 1, del citato d.P.C.M. n. 132/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e amministrazione denominato "Portale PIAO".

Il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>, consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 6, comma 4 del decreto-legge n. 80/2021, le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano devono trasmettere tempestivamente il documento al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Unione	Unione Montana Alto Monferrato Aleramico	
Comuni aderenti	Bistagno, Castelletto d'Erro, Ponzone, Terzo	
Indirizzo	Via Negri di Sanfront, 10	
Recapito telefonico	0144.78103	
Indirizzo sito internet	https://www.altomonferratoaleramico.al.it	
e-mail	info@altomonferratoaleramico.al.it	
PEC	um.altomonferratoaleramico.al@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	02508590060	
Presidente	Roberto Vallegra	
Numero dipendenti al 31.12.2022	N. 0 L'Unione Montana Alto Monferrato Aleramico non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa (attualmente, n. 3 dipendenti del Comune di Bistagno).	
Numero abitanti al 31.12.2022	Abitanti dei Comuni aderenti N. 3721	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	
----------------------------	--

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si rinvia alle previsioni contenute nella nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2023-2025, approvata con deliberazione di Consiglio n. 3 del 28/04/2023, esecutiva ai sensi di legge.

Si precisa, inoltre, che l'Unione Montana Alto Monferrato Aleramico svolge le seguenti funzioni:

- a) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- b) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- c) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- d) tutela e promozione della montagna ai sensi dell'art. 44, comma 2, della Costituzione e delle leggi in favore dei territori montani nonché tutte le altre funzioni delle forme associative montane indicate dall'art.13 della Legge Regione Piemonte 28/12/2012 n.11 e s.m.i.;
- e) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- f) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- g) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- h) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- i) servizi in materia statistica.
- l) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione.

2.2 Performance	
------------------------	--

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si evidenzia che il Piano della Performance è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione, in applicazione dell'art. 169, comma 3bis, del d. lgs. n. 267/2000. Pertanto, si rinvia alla deliberazione di Giunta n. 16 del 26/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il PEG 2023-2025 unitamente agli obiettivi da raggiungere.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
--

Premessa

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, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 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 quelle 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.

Considerato che:

- l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prevede che “[*omissis*] L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza **entro il 31 gennaio** di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. [*omissis*]
- l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, prevede che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per **le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), **gli adempimenti inerenti** ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [*omissis*] d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**); [*omissis*]
- il Consiglio dell'ANAC (v. comunicato del Presidente ANAC in data 17 gennaio 2023) ha valutato l'opportunità di differire al **31 marzo 2023** il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO;

questo Ente, avente un n. di dipendenti **inferiore a 50**, con deliberazione di Giunta n. 13 del 31/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023 – 2025, allegato al presente piano a formarne parte integrante e sostanziale.

Il PTPCT è altresì pubblicato all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale al seguente link:

<https://www.altomonferratoalceramico.al.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Unione Montana Alto Monferrato Aleramico non dispone di personale proprio e si avvale del personale dei Comuni facenti parte dell'Unione stessa (attualmente, n. 3 dipendenti del Comune di Bistagno).

La struttura organizzativa dell'Unione è la seguente:

Area	Responsabile
Finanziaria – Segreteria	Dott.ssa Federica Monti - dipendente del Comune di Bistagno
Polizia Locale	Sig. Roberto Giardini - dipendente del Comune di Bistagno
Protezione Civile	Sig. Lavagnino Carlo Felice - dipendente del Comune di Bistagno
Pianificazione urbanistica - edilizia	Geom. Roberto Vallegra - Presidente dell'Unione - ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23/12/2000, n. 388 e s.m.i.

Il Segretario dell'Unione è il Segretario Comunale del Comune di Bistagno, in convenzione con i Comuni di Terzo, Rivalta Bormida, Cessole e Roccaverano, dott.ssa Valeria Curelli.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" è stato superato il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione.

Nel periodo emergenziale legato alla pandemia da COVID-19, il lavoro agile/*smart working* è divenuto la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella legge n. 81/2017.

In tale situazione emergenziale, lo svolgimento dell'attività d'ufficio è avvenuto in parte in modalità agile.

Allo stato attuale, si evidenzia che l'Unione non dispone di personale proprio al quale siano applicabili le disposizioni del lavoro agile.

Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile per gli aspetti riservati alla fonte unilaterale, si richiamano integralmente le disposizioni contenute nel Capo I - Lavoro Agile (artt. 63-67) del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

La regolamentazione del lavoro agile dovrà in ogni caso prevedere che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta

riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Si prevede, inoltre, di coinvolgere il Responsabile della Transizione al Digitale sia per la condivisione della strategia di approntamento del lavoro agile e della dematerializzazione dei processi e degli archivi sia per la rilevazione di eventuali esigenze di acquisizione della strumentazione necessaria.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

L'Unione non dispone di personale dipendente e si avvale del personale dipendente a tempo indeterminato dei Comuni facenti parte dell'Unione.

3.3.2 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di copertura dei fabbisogni, individuando gli strumenti più idonei tra i seguenti:

- progressione interna di carriera;
- mobilità esterna;
- impiego di personale dipendente di altri Enti [art. 1, c. 557, legge n. 311/2004 - art. 23 C.C.N.L. Funzioni Locali 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22/01/2004) – art. 30 d. lgs. n. 267/2000];
- ricorso a forme flessibili di lavoro (quali, ad esempio, somministrazione di lavoro e contratti di formazione e lavoro);
- scorrimento di graduatorie in corso di validità;
- concorsi.

Si evidenzia che la convenzione tra il Comune di Bistagno e l'Unione Montana Alto Monferrato Aleramico per l'utilizzo parziale – da parte dell'Unione – del personale dipendente del Comune di Bistagno ai sensi dell'art. 23 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 16.11.2022 (ex art. 14 CCNL 22.01.2004), sarà attiva sino al 31/12/2023, come da deliberazione di Giunta n. 14 del 31/03/2023, esecutiva ai sensi di legge.

Tale convenzione prevede l'utilizzo parziale dei seguenti dipendenti del Comune di Bistagno:

- Lavagnino Carlo – funzionario – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex istruttore direttivo categoria D) per 24 ore settimanali Responsabile delle funzioni di cui alle lettere b), e) di cui al paragrafo 2.1 del presente PIAO;
- Giardini Roberto – funzionario – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex istruttore direttivo categoria D) per 6 ore settimanali Responsabile delle funzioni di cui alle lettere c), d), g), h) e l) di cui al paragrafo 2.1 del presente PIAO;
- Monti Federica – funzionario – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex istruttore direttivo categoria D) per 6 ore settimanali Responsabile del servizio di Ragioneria e Segreteria dell'Unione e della funzione di cui alla lettera i) di cui al paragrafo 2.1 del presente PIAO.

Si precisa che con deliberazione n. 15 del 31/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta dell'Unione ha apportato una modifica all'articolo 17 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, rubricato "Incarichi di Responsabile di Settore e per le Posizioni Organizzative", approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 2 del 02/02/2017, al fine di disciplinare l'attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità degli uffici e dei servizi, inserendo, dopo il comma 3, il comma 3bis contenente la seguente previsione: *3bis. "Gli incarichi di Responsabile di Settore, unitamente al potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, possono essere altresì affidati, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23/12/2000, n. 388 e s.m.i., ai singoli componenti dell'organo esecutivo in possesso di adeguati requisiti professionali tali da consentire di ricoprire l'incarico. In tale caso, le funzioni di Responsabile sono svolte gratuitamente senza attribuzione di alcun compenso ed il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio"*.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2023

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2024

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2025

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

La presente sezione:

- è oggetto di informazione sindacale (art. 4, comma 5, C.C.N.L. 16/11/2022);
- è soggetta al parere del revisore unico dei conti.

3.3.4 Formazione del personale

La valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in quanto leva fondamentale per sostenere i processi di riforma e innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. A tal fine, il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

Nella cornice sopra delineata, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". Tale Direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all'iniziativa entro il 30 giugno e formando almeno il 30% dei dipendenti entro il 31/12/2023.

La partecipazione a tale iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. La fruizione dei corsi è in apprendimento autonomo e non sono previste attività sincrone. I percorsi formativi attualmente previsti attengono alla trasformazione digitale ed alla trasformazione ecologica.

I dipendenti del Comune di Bistagno, attualmente in servizio anche presso l'Unione, sono registrati alla piattaforma *Syllabus*, come da deliberazione della Giunta Comunale di Bistagno n. 35 del 19/05/2023, esecutiva ai sensi di legge. Il Segretario Comunale è il Referente del progetto.

Il 1° luglio 2023 è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici - d.lgs. n. 36/2023. Il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione su *Syllabus* un nuovo programma formativo dedicato.

Inoltre, nel corso dell'anno 2023, avvalendosi del supporto di ditte esterne, presso il Comune di Bistagno si svolgeranno:

- incontri formativi per lo sviluppo delle competenze per la gestione e rendicontazione dei progetti europei;
- aggiornamento e sviluppo delle competenze in materia di protezione dati, trasparenza ed anti corruzione;
- giornate formative in merito ai nuovi applicativi informatici in dotazione agli Uffici.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, si evidenzia che il monitoraggio del ciclo della performance e, in particolare, degli obiettivi assegnati è effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del d. lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tramite il necessario supporto del Nucleo di Valutazione.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 18 del 30/06/2023 è stato approvato lo schema di accordo ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/1990 e s.m.i. per l'avvalimento del Nucleo di Valutazione del Comune di Bistagno.

L'art. 34, comma 1, dello Statuto dell'Unione testualmente prevede che *“Fino all’emanazione degli atti regolamentari da parte dei propri organi, all’Unione si applicano, provvisoriamente e in quanto compatibili, i regolamenti adottati dal Comune di maggior entità demografica”*.

Si richiamano, pertanto, le seguenti deliberazioni del Comune di Bistagno, Comune di maggior entità demografica:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 03/12/2007, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il regolamento istitutivo e disciplinante il Nucleo di valutazione;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 20/09/2016, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il vigente Sistema di misurazione delle performance dei dipendenti del Comune di Bistagno;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 10/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il “Regolamento relativo al sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative CCNL 2016-2018”;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 06/06/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato modificato il sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 18/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato nominato il Nucleo di Valutazione per il triennio 2022-2024.

I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati, segnalando eventuali criticità che potrebbero rendere impossibile il raggiungimento degli obiettivi, e, alla conclusione dell'anno, effettueranno il monitoraggio conclusivo.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.