

# **COMUNE DI GROSCAVALLO**

*Città Metropolitana di Torino*

## **PIANO INTEGRATO**

### **DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 09.06.2021, n. 80 convertito con modificazioni in L. 06.08.2021, n. 113)*

**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 Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

### **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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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

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

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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.

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

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

<b>Comune di</b>	GROSCAVALLO (TO)
<b>Indirizzo</b>	C.so Roma 9
<b>Recapito telefonico</b>	0123/81003
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.groscavallo.to.it">https://www.comune.groscavallo.to.it</a>
<b>e-mail</b>	info@comune.groscavallo.to.it
<b>PEC</b>	info@pec.comune.groscavallo.to.it
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	Codice fiscale: 83000970018 Partita Iva: 04997230018
<b>Sindaco</b>	GIUSEPPE GIACOMELLI
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	3
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	195

## **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **SEZ. 2.1 – VALORE PUBBLICO**

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione, da ultimo aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 21/12/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

Di seguito si riporta il link all'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ove si trova pubblicato il DUP:

<https://www.comune.groscavallo.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general>

### **SEZ. 2.2 – PERFORMANCE**

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

Purtuttavia il Comune di Groscavallo ha ugualmente proceduto alla predisposizione degli obiettivi di Performance nel rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nella l. 15 del 2009.

Per l'individuazione degli obiettivi affidati al personale si rinvia alla deliberazione di Giunta n. 24 del 17/04/2023.

## SEZ. 2.2.1 – Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025

### Punto 1 - Generalità

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in materia di personale, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### Punto 2 – Responsabile del Piano

La Responsabilità dell'attuazione del presente Piano viene affidata al Segretario Comunale, che si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di questo Comune.

### Punto 3 – Dotazione Organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.03.2023 (dopo la mobilità di un dipendente inquadrato nell'Area Tecnica categoria D con P.O. in data 31/03/2022) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **DIPENDENTI (al 31.03.2023)** N. 3

UOMINI N. 1

DONNE N. 2

Segue la suddivisione per Aree professionali secondo il nuovo inquadramento professionale previsto dal CCNL Funzioni Locali 2022

Lavoratori	Area dei Funzionari e delle E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatore	TOTALE
Uomini			1		1
Donne		2			
Totale		2	1		3

Dalla situazione suesposta emerge che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, non sussistendo un divario fra generi non inferiore a due terzi.

### Punto 4 - Assunzioni

Il Comune non può procedere all'assunzione di personale con modalità diverse da quelle stabilite dalla Legge. Le assunzioni nell'Ente avvengono, di norma, mediante selezione/concorso pubblico che non consentono in alcun modo di privilegiare gli appartenenti all'uno o all'altro sesso. Nelle commissioni esaminatrici viene garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nel caso di copertura di posti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, l'Ente, in presenza di più soggetti in possesso degli stessi requisiti e del prescritto nulla osta, provvederà a motivare la scelta.

Le progressioni di carriera avvengono mediante partecipazione a concorso pubblico, con eventuale riserva per il personale interno. Esistono, inoltre, le cosiddette progressioni orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, che hanno valore puramente economico, che sono disciplinate dal C.C.N.L. e dal C.C.I.A.. I criteri per l'effettuazione di tali progressioni non consentono alcuna discriminazione tra i sessi.

### **Punto 5 – Assegnazione dei posti prevista dalla Dotazione Organica**

Nella Dotazione Organica dell'Ente non esistono posti la cui copertura possa essere prerogativa per uno dei due generi. In caso di attivazione della mobilità interna all'Ente, si provvederà alla valutazione caso per caso delle attitudini e delle capacità rispetto alle mansioni da svolgere, senza distinzione di genere.

### **Punto 6 – Formazione**

La formazione riguarda, in linea di massima, tutto il personale dipendente e ha l'obiettivo di sviluppare la crescita professionale agli appartenenti ad entrambi i sessi. La partecipazione ai corsi di formazione dovrà essere programmata in modo tale da consentire il coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici, anche in regime di part-time, e conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Particolare attenzione dovrà essere rivolta a favorire la partecipazione ai corsi dei soggetti portatori di handicap.

### **Punto 7 – Condizioni di lavoro**

L'Ente si impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. In particolare, compatibilmente con l'organico ridotto dell'ente, saranno sperimentati orari di lavoro flessibili a favore delle lavoratrici madri, atti a migliorare l'organizzazione dei diversi impegni familiari e personali, senza pregiudizio per la normale attività lavorativa. Si intende anche promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non

restando indifferibili esigenze di servizio, viene concessa solo legate alla genitorialità.

Inoltre, ferme ampia discrezionalità nella fruizione delle ferie durante il corso dell'anno per conciliare le necessità lavorative e personali/familiari.

### **Punto 8 – Ambiente di lavoro**

L'Ente promuove un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare il livello qualitativo dell'attività svolta dalle diverse categorie di lavoratori. Sono permesse brevi pause per spezzare il ritmo dell'attività lavorativa, che contribuiscono al miglioramento dei rapporti tra colleghi.

### **Punto 9 – Informazione**

L'Ente si impegna alla promozione e alla diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, anche mediante comunicazioni che saranno pubblicate nella sezione consultabile dai dipendenti nell'area dedicata del server alla condivisione delle informazioni.

## **Punto 10 – Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Durante il periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad eventuali aggiornamenti periodici o all'adeguamento alla scadenza.



## **SEZIONE 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza**

### **1. Introduzione**

Il sistema di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, prevede la formulazione e l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione.

Lo strumento di pianificazione dell'anticorruzione Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza deve essere integrato in un documento di programmazione unitario, il Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO).

Nella predisposizione si è tenuto in particolare conto:

- della L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- del D.lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia";
- del D.P.R. 81/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO";
- del D.M. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO";
- del PNA 2022 adottato in data 18 gennaio 2023 e relativi allegati;
- degli esiti della consultazione dei soggetti interessati, cd. Stakeholder, quali cittadini, associazioni e organizzazioni portatrici di interessi nel Comune di Groscavallo avviata con avviso del 08/05/2023 pubblicata sul sito dell'Ente.

### **2. L'obiettivo del valore pubblico**

La programmazione dell'anticorruzione, nell'ottica di integrazione con la pianificazione integrata dell'Ente, deve essere concretamente realizzata nel Comune di Groscavallo in quanto impostazione ordinaria della gestione amministrativa al servizio dei cittadini e dell'utenza sia interna che esterna al Comune volta alla creazione del valore pubblico.

### **3. Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente. Il Comune di Groscavallo ha una popolazione residente di n. 195 abitanti alla data del 31/12/2022.

Nell'ambito dell'analisi del contesto esterno del Comune di Groscavallo si deve fare riferimento al fatto che si tratti di un micro-comune e fare riferimento agli indicatori di contesto elaborati da ANAC legati a tematiche quali l'istruzione, la presenza di criminalità, il tessuto sociale, l'economia locale e le condizioni socio-economiche dei cittadini. In merito alla presenza di criminalità si rileva che il Comune di Groscavallo non è ricompreso tra gli enti locali indicati nell'ultima "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata". È bene comunque considerare che i dati dei trend possono subire variazioni significative, specie in materia di aggressioni agli Amministratori locali visto il contesto post-pandemico e in materia di criminalità organizzata in considerazione delle ingenti risorse derivanti dal PNRR. Infatti il Comune di Groscavallo è ricompreso comunque nel territorio della Città

metropolitana di Torino in cui la Relazione rintraccia alcuni elementi di associazioni mafiose con interessi economici determinati dal contesto finanziario della città di Torino e del suo indotto. Inoltre l'area della Città Metropolitana di Torino è fortemente interessata da reati contro il patrimonio.

Altro dato importante è la fiducia nelle Istituzioni e la tendenza alla creazione di relazioni sociali sono spesso associati alla minore corruzione. In merito al primo punto si registra che alle ultime elezioni politiche nel Comune di Groscavallo la percentuale dei votanti è stato 72,6%, quindi maggiore rispetto al trend nazionale pari al 63,78%. Alle elezioni amministrative la percentuale è stata del 81,32%.

Infine in merito all'economia locale è evidente che il livello di uguaglianza nella distribuzione del reddito, la capacità di attrarre investimenti e di far crescere attività imprenditoriali sono accompagnati soventemente ad un basso rischio corruttivo. Certamente a tali fini è utile osservare che il livello di disoccupazione del Comune di Groscavallo all'inizio della pandemia era pari al 5,62% rispetto al dato nazionale del 13,12%. Questo dato va inevitabilmente aggiornato, alla luce della profonda crisi post-pandemica ma anche alla contestuale spinta determinata dalle azioni politiche a tutti i livelli per favorire la ripresa economica. In tal senso si verifica una ripresa della valorizzazione del territorio e delle attività legate al turismo. Inevitabilmente sull'economia locale andranno ad incidere le misure in attuazione del PNRR. Il rischio corruttivo potrebbe perciò accrescersi in settori economici quali le prestazioni di servizi digitali, la fornitura di dispositivi digitali e gli arredi innovativi l'edilizia, e lo smaltimento dei rifiuti viste le ingenti risorse pubbliche in utilizzo in questi settori e la profonda crisi che li ha attraversati.

#### 4. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è un fondamentale presupposto per l'intera attività di pianificazione delle strategie e delle misure anticorruzione perché è volta ad approfondire gli elementi relativi all'organizzazione e alla gestione dei processi, ad individuare le strutture e gli attori dell'anticorruzione e a individuare di conseguenza i rischi corruttivi anche solo potenziali.

Anche in tale caso bisogna però considerare le peculiarità del micro-comune di Groscavallo.

Il personale in servizio presso il Comune di Groscavallo al 31/12/2022 risultava costituito da 3 unità di personale.

In base al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Groscavallo, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 19/11/2013, l'organizzazione del Comune è articolata in Aree e Servizi. L'area ricomprende in modo organico un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente. Il Servizio è unità operativa interna all'area che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. A seguito dell'intervenuta procedura di riclassificazione del personale definita dal CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, la struttura organizzativa può essere così costituita:

SETTORE DI RIFERIMENTO	DIPENDENTI
------------------------	------------

AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA-VIGILANZA	1 Istruttore
AREA TECNICA	1 Istruttore 1 Operatore esperto

La responsabilità dei servizi è attribuita momentaneamente al Sindaco.

Dal 01 febbraio 2023 è presente un Segretario Comunale titolare di una sede di segreteria convenzionata con altri 2 Enti.

Per altri dettagli sulla struttura organizzativa, si rimanda alla Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano" del presente Piano.

Gli organi di governo del Comune di Groscavallo sono, oltre al Sindaco, il Consiglio e la Giunta Comunale. In particolare, al Consiglio Comunale sono assegnati n. 10 Consiglieri Comunali oltre al Sindaco, che svolge le funzioni di Presidente del Consiglio medesimo. La Giunta comunale è composta da n. 2 assessori, oltre al Sindaco che la presiede.

Si rileva che non risultano fenomeni di corruzione e di cattiva gestione rilevate da sentenze emesse nei confronti del personale dipendente o di amministratori comunali, né procedimenti penali, civili e contabili in capo ai dipendenti comunali in corso.

All'Amministrazione non sono pervenute segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti per fatti illeciti o altre irregolarità di cui il soggetto segnalante, sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (cd. segnalazioni di whistleblowing).

Tra gli indicatori utilizzati dall'ANAC vi è anche l'analisi delle risorse finanziarie. In quest'ambito si evidenzia che il Comune di Groscavallo è destinatario delle risorse del PNRR. Quindi rispetto alla situazione degli ultimi anni finanziari si registra un incremento delle risorse da trasferimento, che impongono maggiore attenzione in merito al rischio corruttivo connesso.

I soggetti e i compiti principali in materia di programmazione e attuazione delle misure anticorruzione possono essere così riepilogati:

SOGGETTI	NOMINA	COMPITI PRINCIPALI
Giunta Comunale		- adozione della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza
Responsabile PCT	Dr. Mario Guglielmo	- vigilanza del RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio; - segnalazione all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; - indicazione agli uffici titolari dell'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure; - monitoraggio costante su rispetto obblighi di trasparenza e segnalazione di inadempimenti rilevanti; - gestione richieste di riesame del diniego dell'accesso o di mancanza di risposte all'accesso civico generalizzato; - ricezione delle segnalazioni di whistleblowing e analisi preliminare delle stesse; - intervento per accertamento di responsabilità in caso di violazione norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità e segnalazione ad ANAC

Responsabile AUSA	Arch. Silvia Richiardi	- Cura dell'inserimento e dell'aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo
Dipendenti		- partecipazione al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione; osservazione e rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza; -applicazione puntuale delle misure di prevenzione della corruzione; - rispetto delle disposizioni contenute nel codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice interno all'Amministrazione con particolare attenzione alla segnalazione di casi di conflitto di interesse; partecipano alle attività di formazione in materia; - segnalano le situazioni di illecito al Responsabile PCT
Consiglio Comunale		- definizione obiettivi strategici in materia di prevenzione corruzione e trasparenza

**Vista la dimensione dell'Ente non è possibile costituire un'apposita struttura di supporto al RPCT. Ciò nonostante tutti i dipendenti sono chiamati ad adempiere ai compiti esposti nella suesposta tabella.**

Il Comune di Groscavallo si avvale dell'opera di altri soggetti quali il Revisore dei conti e il Nucleo Valutazione.

Per completare l'analisi del contesto interno si procede quindi alla cd. mappatura dei processi, intesa quale attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività del Comune declinata nei vari settori, così da individuare rischi e misure concrete per ridurre l'incidenza di realizzazione. La mappatura dei processi si articola in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione

Trattandosi di un Comune con meno di 50 dipendenti in fase di prima adozione è possibile aggiornare la mappatura vigente nel momento dell'entrata in vigore del D.M. 132/2022, considerando come aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Per agevolare l'attività di predisposizione e futuro sviluppo della mappatura si è deciso di procedere - come già raccomandato nel PNA 2019 - per aree di rischio, raggruppando processi con caratteristiche omogenee, inserendo una breve descrizione (input/attività/output) e il settore responsabile del processo, dando atto dell'utilizzo di risorse del PNRR. Si rinvia alla tabella 1 "Aree a rischio e processi" organizzata secondo la seguente struttura:

➤ Area di rischio di riferimento \_\_\_\_\_

PROCESSO	DESCRIZIONE			RESPONSABILE	POSSIBILE UTILIZZO RISORSE DEL PNRR
	Input	Attività principale	output		
Nome del processo	Atto di avvio	Descrizione attività	Provvedimento finale	Individuazione soggetto responsabile del processo	Previsione uso risorse PNRR

## 5. Valutazione del rischio

Per individuare le misure veramente incisive nell'ambito della riduzione o eliminazione del rischio corruttivo, è fondamentale, prima, procedere all'individuazione dei rischi corruttivi e alla loro valutazione. È necessario, cioè, partendo dalla mappatura dei processi in capo all'Amministrazione, individuare per ciascuno di essi i rischi potenziali che si possono concretizzare in caso di presenza di una causa scatenante (cd. fattori abilitanti il rischio).

Il Comune di Groscavallo si è perciò dotato di un registro degli eventi rischiosi. In questo catalogo per ogni area di rischio sono riportati i processi mappati e i rischi corruttivi corrispondenti con l'indicazione del livello di rischio stimato, valutati in base alla presenza di fattori abilitanti potenziali. È opportuno specificare che per l'attività di valutazione del rischio si è utilizzata una metodologia rispettosa delle indicazioni fornite da ANAC già con il PNA 2019, cioè prediligendo un approccio qualitativo e non meramente quantitativo.

Come indicatori di probabilità sono stati usati:

- grado di discrezionalità;
- rilevanza degli interessi esterni;
- precedente manifestazione di eventi corruttivi (cd. eventi sentinella);
- grado di trasparenza;
- grado di attuazione delle misure di trattamento.

Tra gli indicatori di impatto sono stati considerati la possibilità di contenzioso, i danni all'immagine del Comune, le ripercussioni sull'organizzazione dell'Ente e sulla continuità del servizio; i costi diretti e indiretti dell'evento.

Ogni rischio è stato misurato sulla base di questi indicatori e conseguentemente catalogato in un livello sintetico di catalogazione (rischio Alto, Medio, Basso), da intendersi come valore di stima unitario, per ogni singolo rischio, delle varie componenti analizzate.

Di seguito la tabella di sintesi utilizzata:

INDICATORI		LIVELLO DI RISCHIO SINTETICO INTRINSECO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto (A)
Alto	Medio	Rischio alto (A)

Alto	Basso	Rischio medio (M)
Medio	Alto	Rischio alto (A)
Medio	Medio	Rischio medio (M)
Medio	Basso	Rischio basso (B)
Basso	Alto	Rischio medio (M)
Basso	Medio	Rischio basso (B)
Basso	Basso	Rischio basso (B)

Si rinvia alla tabella 2 "Registro degli eventi rischiosi" organizzata secondo la seguente struttura:

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	RISCHI PRINCIPALI	LIVELLO SINTETICO DI RISCHIO

## 6. Trattamento del rischio

Una volta compiuta l'individuazione dei rischi derivanti dall'azione amministrativa dell'Ente, è altrettanto importante identificare e progettare delle misure di prevenzione del rischio o di riduzione statistica dalla sua realizzazione.

L'individuazione delle misure più idonee è un percorso graduale, come conferma la stessa pianificazione da parte dell'ANAC. La divisione attuale prevede misure generali (idonee ad incidere sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione) e specifiche (caratterizzate dal fatto di poter incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio). Nel PNA 2019 sono state individuate alcune misure che le Amministrazioni possono usare come misure generali e specifiche, e nel dettaglio:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Il Comune di Groscavallo ha selezionato perciò delle misure generali e misure specifiche che per le loro peculiarità possono incidere solo su alcuni fattori abilitanti e di conseguenza su alcuni rischi.

Il Registro degli interventi programmati è contenuto nella Tabella 3 “Registro delle misure generali e specifiche” con indicazione dell’azione, dei tempi di realizzazione, dei Responsabili e degli indicatori utilizzati per il monitoraggio della misura, a cui si rinvia.

Particolare attenzione deve essere riservata alle procedure di realizzazione dei progetti del PNRR a causa del notevole impatto socio-economico delle risorse stanziare per questi progetti. Proprio per tale ragione si è indicato nella mappatura dei processi il possibile coinvolgimento di risorse del PNRR.

Inoltre nella tabella 4 “Adozione delle misure di contrasto ai rischi” i singoli rischi individuati sono associati specificamente alle misure descritte nella tabella 3.

## 7. Programmazione della trasparenza

Sin dall’entrata in vigore del d. lgs. 33/2013, il legislatore ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, in cui definire modi e iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Il PNA 2022 ha specificato che, in linea con le indicazioni formulate dall’ANAC con delibera 1310/2016, le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione, una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza.

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Chiaramente l’attività di pubblicazione dei dati sul sito web deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti Regolamento (UE) 2016/679. A proposito della protezione dei dati si rappresenta che il servizio di Protezione dei dati è gestito in forma associata dall’Unione Alpi Graie.

La programmazione della trasparenza è effettuata in base alle Linee guida ANAC e alle indicazioni dell’Autorità e si basa su due capisaldi:

- l’istituto del diritto di accesso alle informazioni e ai dati della Pubblica Amministrazione;
- la pubblicazione di documenti, atti e informazioni concernenti le attività e l’organizzazione e in primis le informazioni collegate alle varie sezioni del PIAO.

Per l’accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata; mentre per l’accesso civico relativo a documenti, informazioni o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria (c.d. accesso generalizzato) da parte della pubblica amministrazione, esercitato ai sensi dell’art. 5, comma 2, del D. lgs. 33/2013 la richiesta di accesso deve essere indirizzata al protocollo del Comune di Groscavallo non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata. Eventuali richieste di riesame in merito al diniego del diritto di accesso o di mancata risposta possono essere presentate al Responsabile PCT.

In merito all’attuazione degli obblighi di pubblicazione si rinvia alla Tabella 5 “Obblighi di Pubblicazione” in cui sono stati riportati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché gli indicatori per il monitoraggio del rispetto degli obblighi stessi.

## **8. Monitoraggio delle misure e della trasparenza**

Il monitoraggio è una componente fondamentale del piano per valutare modifiche o intraprendere iniziative per adeguare le strategie di prevenzione.

Il primo step riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità pur nella consapevolezza che anche il monitoraggio è condizionato dalla dimensione e dalle caratteristiche dell'Ente.

Il monitoraggio, in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022 deve essere condotto compatibilmente con i costi organizzativi che comporta. Per tale motivo il Comune di Groscavallo effettuerà un monitoraggio con cadenza annuale, anche al fine di valutare la necessità di modificare la sezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" prima della naturale scadenza del triennio di riferimento.

Inoltre, come sottolineato nel PNA 2022, il Comune di Groscavallo in quanto destinatario di risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR, nell'ambito del monitoraggio sulle misure anticorruzione, un campione degli atti viene selezionato tra i processi che coinvolgono la gestione di tali fondi. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Inoltre, in merito specificamente alla programmazione della trasparenza il RPCT svolge periodicamente attività di controllo annuale sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione. Anche in questo caso un campione di verifica riguarderà gli obblighi di pubblicazione previsti per la realizzazione del PNRR.



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

### **SEZ. 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'organizzazione della struttura amministrativa del Comune è ispirata ai principi di buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione ed è volta al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente compatibilmente con le dimensioni dello stesso.

#### **Sottosezione 3.1.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'Ente nel proprio Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 19/11/2013 ha definito l'organizzazione del Comune in Aree e Servizi.

L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, aggregante due o più servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di P.O.

Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso costituisce un'unità operativa interna al quale spetta la gestione degli interventi in specifici ambiti nonché la relativa esecuzione.

#### **SEZ. 3.1.2 - ORGANIGRAMMA**

All'interno del Comune di Groscavallo sono previste due Aree: l'Area Amministrativo-Finanziaria-Vigilanza e l'Area Tecnica.

La Responsabilità dell'Area Amministrativo-Finanziaria-Vigilanza è affidata provvisoriamente al Sindaco.

Attualmente, stante la cessazione per mobilità (in data 31/03/2022) del dipendente di Categoria D cui era in passato affidata la Responsabilità dell'Area Tecnica, anche la Responsabilità dell'Area Tecnica è affidata al Sindaco.

L'amministrazione si prefigge l'obiettivo di affidare nuovamente al personale dipendente la Responsabilità delle Aree una volta ultimato il processo di acquisizione delle risorse umane necessarie.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. La funzione di polizia locale è stata trasferita all'Unione Alpi Graie con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 30/4/2018 e recepita dall'Unione con deliberazione di Consiglio dell'Unione n.16 del 28/7/2020

#### **SEZ. 3.1.3 – CONSISTENZA DEL PERSONALE**

La consistenza del personale in servizio al 01.01.2023 è di n. 3 dipendenti, suddivisi nei sottoelencati profili professionali:

- n. 2 istruttori, categoria di accesso C1 (ora Area degli Istruttori) di cui:
  - n. 1 con profilo di istruttore tecnico (in convenzione con altro Ente, presente per n. 24 ore);
  - n. 1 con profilo di agente di polizia locale;
- n. 1 Collaboratore, categoria di accesso B1 (ora Area degli Operatori Esperti), con profilo di collaboratore tecnico

Il personale in servizio è assegnato alle Aree come segue:

**SETTORE AMMINISTRATIVO / FINANZIARIO / POLIZIA LOCALE : nr. 1 dipendente (Area degli Istruttori)**

**Livello di responsabilità organizzativa:** Sindaco

**SETTORE TECNICO: nr. 2 dipendenti (1 Area degli Istruttori + 1 Area degli Operatori Esperti)**

**Livello di responsabilità organizzativa :** Sindaco

La dimensione dell'organico dell'Ente è pari a nr. 3 unità complessive.

L'articolazione organizzativa del Comune di Groscavallo persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero dei Settori, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente e al ridotto numero di dipendenti.

In relazione agli obiettivi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

## **Sottosezione 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il Comune di Groscavallo si riserva di adottare nel corso dell'anno 2023 il Regolamento disciplinante il lavoro agile e da remoto previsto dall'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022. In quella fase verrà aggiornato il presente Piano.

Si applica pertanto quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 e s.m.i. secondo cui "in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Nelle more della redazione ed approvazione del regolamento di cui sopra, l'Ente ha già implementato le proprie dotazioni hardware e software per organizzare il lavoro agile secondo quanto su esposto, adottando il sistema "Web Cloud" che consente l'accesso dal Web ai principali sistemi operativi dell'Ente.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

<b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b>
Premessa In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

<b>CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:</b>
---

	<b>Categoria/profilo giuridico</b>	<b>Personale in servizio</b>	<b>fabbisogno</b>
<b>Area amministrativa – finanziaria - vigilanza</b>	Istruttori - C	1	
<b>Area tecnico-manutentiva</b>	Istruttori - C	1	
	Esecutori - B	1	
	<b>TOTALI</b>	<b>3</b>	

#### Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022.		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D				
C	2			
B3				
B	1			
A				
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>			

Si evidenzia che la dipendente di Area degli Istruttori (ex cat. C) inserita nell'ufficio tecnico svolge 12 ore presso altra amministrazione in virtù di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 23 CCNL Funzioni Locali 2022.

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:**

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	
D	
C	1) Istruttore Area amministrativa – finanziaria – vigilanza (Agente di Polizia Locale) 1) Istruttore Area Tecnica (per 24 ore)
B3	
B	1) Operatore esperto Area Tecnica
A	

**Programmazione strategica delle risorse umane****Premessa**

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole

fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Grascavallo, collocandosi nella fascia demografica dei Comuni con meno di 1.000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (29,5%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 34%.

#### DIMOSTRAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE DELL'ENTE:

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023/ (da previsione)
<b>1</b>	Totale intervento 1 - Personale	+	120.771,95 €
<b>di cui:</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		86.610,95 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		34.161 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00 €
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)			
<b>2</b>	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
<b>3</b>	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
<b>4</b>	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ISTATecc.)	+	
<b>5</b>	Irap	+	8.800,00 €
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			129.571,95 €
<b>6</b>	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00 €
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>129.571,95 €</b>

COMPONENTI ESCLUSE:		Stanzamenti 2023 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	0,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	9.337,65
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	
10	Spese per formazione del personale	
11	Rimborsi per missioni	0,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI (attenzione C.conti Veneto 177/2020 ha detto di non escludere)	0,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	0,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	2.526,69
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	793,70
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	
24	Somme per nuove assunzioni 2020/2021/2022/2023/2024 previste in base al nuovo Dm 17/3/2020	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>		<b>12.658,04 €</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>		<b>116.913,91 €</b>

<b>spesa 2008</b>	139.650,18
<b>L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?</b>	<b>SI</b>
<b>MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2023</b>	<b>22.735,27 €</b>
<b>TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2023 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI (cui aggiungere la capacità attribuita con il DPCM del 17.3.2020)</b>	<b>41.669,95 €</b>
<b>SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO</b>	<b>9.922,50 €</b>
<b>LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010</b>	<b>14.634,96 €</b>

**CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020** pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

**INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE**

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio) **116.355,90 I**

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **628.156,40 I**

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **601.626,00 I**

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) **560.128,88 I**

**MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO** **596.637,09 I**

INSERIRE fondo crediti debbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio) **14.916,00 I**

**MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE** **581.721,09 I**

**RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** **20,00%**

**VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO** **29,50%**

**INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO** **171.607,72 I**

**COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM**

**SI**

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018

**122.558,67 I**

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

2020	2021	2022	2023	2024
23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
			41.669,95 I	42.895,53 I
			158.025,85 I	159.251,43 I
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM.  
**ATTENZIONE** LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

È POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1?

IN CASO LA RISPOSTA SIA "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)  
NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni  
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate

**0,00 I**  
41.669,95 I

UTILIZZABILITÀ ALTERNATIVA ALLE SOMME SCRITTE QUI SOPRA come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 2022

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari **41.669,95 €**.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni/convenzioni previste nel 2023/2025 e delle spese per personale avvenute nel corso dell'anno 2022:



**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.  Si procederà alla sostituzione di ogni eventuale cessazione allo stato non prevedibile che dovesse intervenire per qualunque causa di cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei limiti finanziari e legislativi	Assunzione con concorso, mobilità oppure utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

**Il Piano delle assunzioni a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art.9 del D.Lgs 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”* e rispettare **il limite di spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 14.634,96.**

Il Comune di Groscavallo, considerate le ridotte dimensioni e l'esiguo numero di dipendenti, prevede il ricorso a tipologie contrattuali flessibili con riferimento alle seguenti figure:

- 1 dipendente di Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni (ex cat. D) per potenziare l'area Finanziaria, per 8 ore settimanali: costo annuo 8562,32 ;
- 1 dipendente di Area degli istruttori (ex cat. C) per potenziare l'area Amministrativo, per 4 ore mensili: costo annuo 1260,72;
- 1 dipendente di Area degli istruttori (ex cat. C) per potenziare l'area Tecnica, per 8 ore settimanali a partire dal mese di luglio 2023: costo annuo 4.712,46.

Il totale della spesa flessibile programmata è rispettosa del limite storico ex **art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 14.634,96.**

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Grascavallo è la seguente:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022.		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D				1
C	2			2
B3				
B	1			
A				
	3			3

---

La spesa cdi personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra ai quali vengono aggiunti spese e rimborsi per personale in convenzione è pari a **€ 129.571,95** di cui 116.913,91 soggetti al limite 2008, rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 pari ad € 139.650,18 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali, previste in base al DM 17 marzo 2020 a disposizione dell'ente , a seguito di utilizzo, sono pari a:

- € 41.669,95 per l'anno 2023
- € 42.895,53 per l'anno 2024

**L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale** ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ **dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in soprannumero, per l'anno 2023.**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 39 del 29/05/2023;

Dato atto che in data 29/05/2023 con lettera protocollo n. 797 e in data 30/05/2023 con lettera protocollo n. 804 del 30/05/2023 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

## 3.4 Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti.

L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

### **RISORSE INTERNE DISPONIBILI:**

Le dimensioni dell'Ente non consentono la presenza di figure professionali che possano espletare le funzioni di "formatore". La formazione interna si esplica attraverso azioni di affiancamento in presenza di particolari situazioni, nonché attraverso la condivisione di materiale informativo e formativo da parte del Segretario Comunale.

### **RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

La formazione del personale viene effettuata con il supporto di soggetti esterni qualificati.

Difatti l'Ente usufruisce di diversi abbonamenti a riviste di aggiornamento online, che afferiscono le attività di diversi uffici.

Per quanto attiene all'Ufficio Tecnico, la formazione del personale avviene anche nell'ambito dell'Unione Montana delle Alpi Graie (di cui il Comune fa parte), che esercita le funzioni di CUC: il personale interno ha avuto e ha la possibilità di approfondire tematiche quali l'analisi economica dei Contratti Pubblici, il Project Management, il Codice dei Contratti Pubblici e l'E-Procurement pubblico.

In futuro, oltre a prendere in considerazione l'offerta formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il portale Syllabus, si prenderanno misure organizzative affinché i dipendenti possano partecipare a eventi formativi, specie se fruibili da remoto.

## SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022 i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 del PIAO “Monitoraggio”.

Ciò nondimeno il Comune di Groscavallo ha ritenuto ugualmente di procedere alla sintetica illustrazione delle strategie di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi dell’Ente, descrivendo gli strumenti di controllo e rendicontazione delle precedenti sezioni del presente documento.

Il monitoraggio della Sezione 2.2 “Performance”, viene effettuato in ossequio al disposto del d.lgs. 150 del 2009, attraverso il Sistema di valutazione della Performance proprio di questo Ente che coinvolge la Giunta Comunale, i Responsabili di Settore e il Nucleo di Valutazione esterno che guida l’Ente nell’elaborazione degli obiettivi e nella valutazione della performance.

Il monitoraggio della Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza de sistema di prevenzione complessivamente inteso, viene effettuato sotto la direzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in ossequio al disposto dalla legge 190/2012 e alle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, da ultimo con l’approvazione del PNA 2022.