

Allegato "A" alla deliberazione G.C. n. 62 in data 30.6.2023



**COMUNE di  
BORGIO VEREZZI**

**PIANO INTEGRATO  
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2023/2025**

*Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

## INDICE

<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>3</b>
▪     Compiti e Responsabilità .....	4
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>5</b>
2.2   PERFORMANCE .....	6
▪     Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	7
▪     Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	8
▪     Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale .....	10
▪     Obiettivi di accessibilità fisica.....	10
▪     Obiettivi di pari opportunità.....	11
▪     Obiettivi di contenimento energetico .....	11
2.3   RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	13
Gestione del Rischio 2023 e successive implementazioni.....	13
Trasparenza .....	14
Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione .....	15
<b>SEZIONE 3 - CAPITALE UMANO .....</b>	<b>21</b>
3.1   STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	22
3.1.1 Modello Organizzativo .....	22
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa .....	23
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	23
3.2   ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	24
3.3   PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	24
Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2022 .....	25
3.3.2. Capacità assunzionale.....	26
Piano di Formazione .....	28
<b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....</b>	<b>30</b>

### Allegati al PIAO:

#### **Allegato 1 - Obiettivi di performance**

#### **Allegato 2 - Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza**

Allegato 2.A - Mappatura dei processi 2023-2025

Allegato 2.B - Analisi del rischio 2023-2025

Allegato 2.C - Programmazione e individuazione misure 2023-2025

Allegato 2.C1 - Misure per aree di rischio 2023-2025

Allegato 2.D - Trasparenza - elenco obblighi di pubblicazione

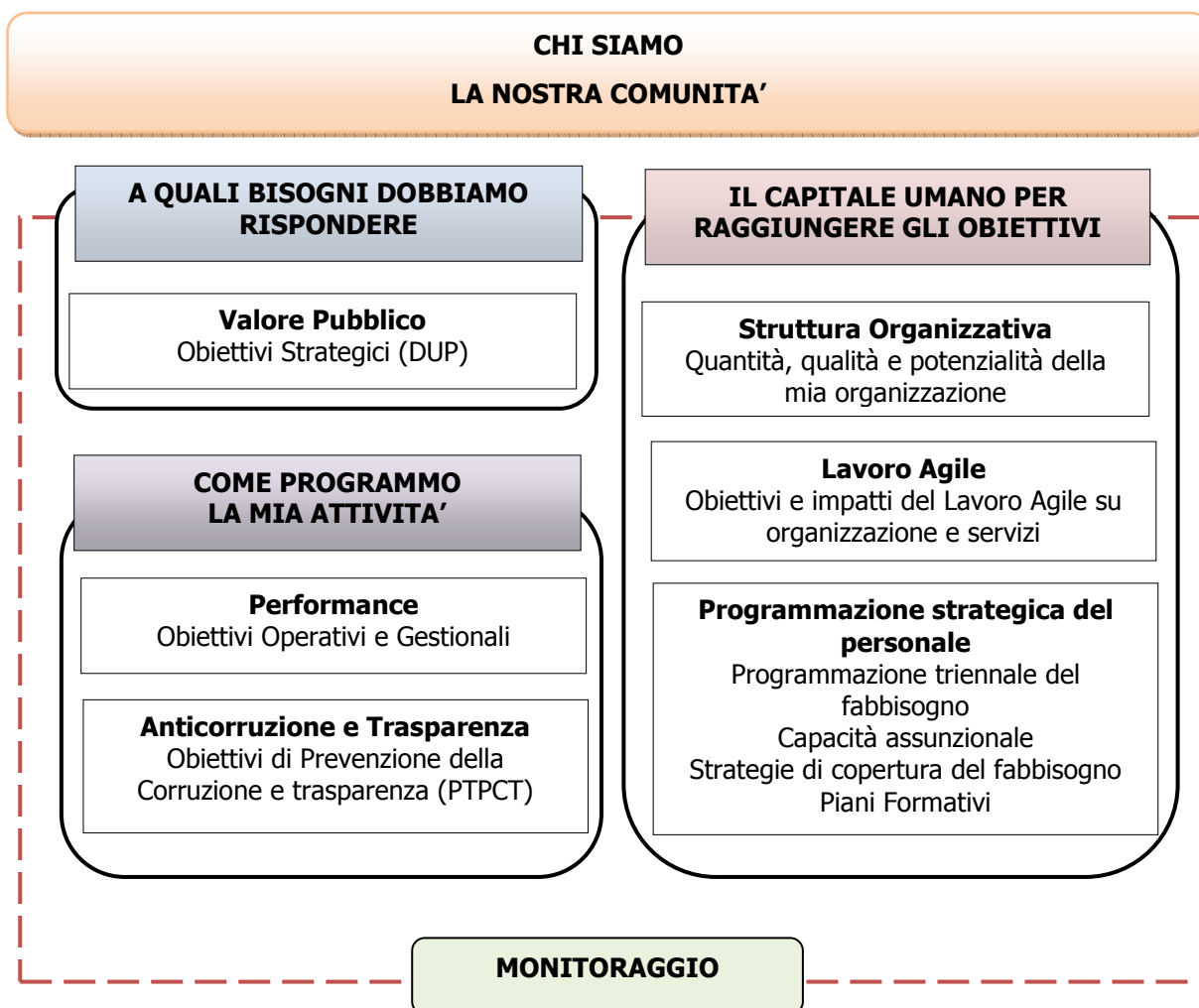
Allegato 2.E - Performance – anticorruzione 2023-2025

#### **Allegato 3 - Piano Triennale della Formazione**

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



*"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".*

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

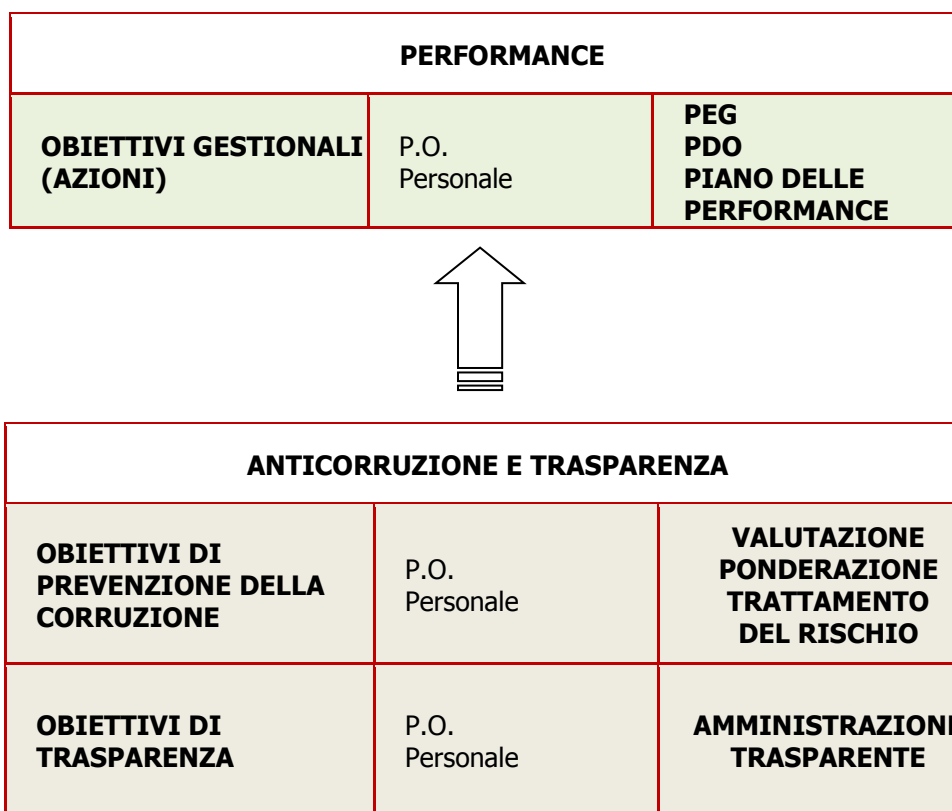
<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI BORGIO VEREZZI</b>
<b>INDIRIZZO</b>	VIA MUNICIPIO, 17
<b>SINDACO</b>	Renato DACQUINO
<b>PARTITA IVA</b>	00227410099
<b>CODICE FISCALE</b>	00227410099
<b>CODICE ISTAT</b>	009013
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@pec.comuneborgioverezzi.it">protocollo@pec.comuneborgioverezzi.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="http://www.comune-borgioverezzi.sv.it">www.comune-borgioverezzi.sv.it</a>
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	2068
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	25

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Borgio Verezzi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2 – visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



A questo proposito si riporta il **link** alla sezione di Amministrazione Trasparente nella quale è pubblicato il **Documento Unico di Programmazione Semplificato** approvato con DGC N. 69 del 30.12.2022:

Link: <https://comune.borgioverezzi.sv.it/trasparenza/bilancio-preventivo-e-consuntivo/>

## **2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

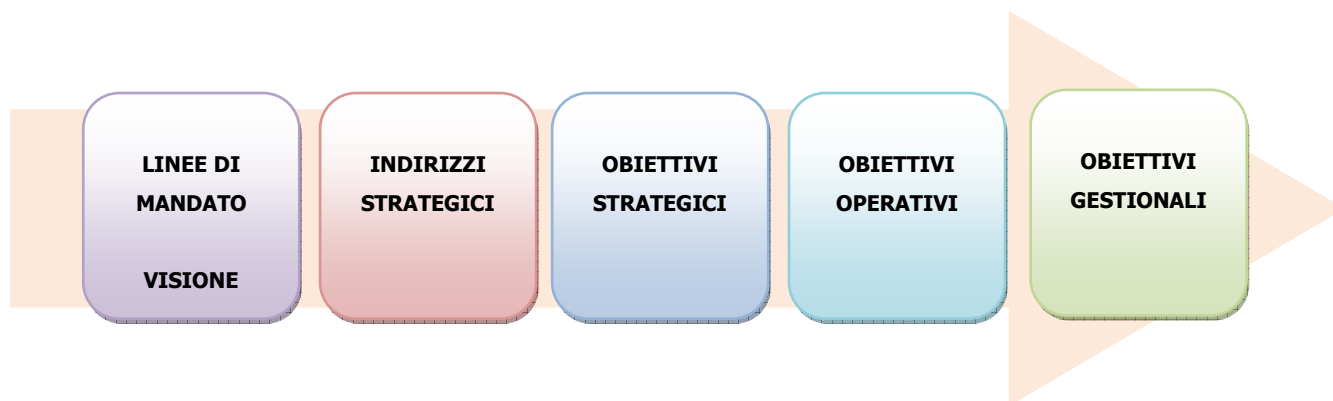
Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P. non obbligatoria per Enti con popolazione inferiore a 5000 abitanti) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Gli obiettivi sono integralmente riportati nell'**Allegato n. 1 "Obiettivi di performance"** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che per gli Enti con più di 50 dipendenti, fra gli obiettivi di performance, sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti

di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

Per gli Enti con meno di 50 dipendenti questi obiettivi "minimi" non sono un obbligo ma si ritiene utile descrivere di seguito le principali azioni di sviluppo per ciascun tema proposto dal legislatore, anche in coerenza con la decisione di approvare gli obiettivi di Performance contestualmente al PIAO, perseguendo la volontà di concentrare le scadenze dei precedenti Piani e migliorare i tempi della Programmazione.

Le principali azioni di sviluppo correlate ai temi degli obiettivi sotto descritti sono contenute in specifiche schede di Obiettivi di Performance, contenute nell'Allegato 1.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**Semplificazione e digitalizzazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi



e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall’Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Borgio Verezzi si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l’uso della carta;
- aumentare l’efficienza nell’erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - ✓ servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d’Identità Elettronica (CIE);
  - ✓ servizi di pagamento on line all’Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - ✓ implementazione dei servizi da collegare all’app nazionale IO del Ministero dell’Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell’anno 2022 sono le seguenti:

1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali”
1.4.5 Piattaforma notifiche digitali”

Finanziamenti richiesti nell’anno 2023 in corso di approvazione sono le seguenti:

Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati - Comuni (Ottobre 2022)
---

### **Reingegnerizzazione dei processi**

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E’ funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell’iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l’eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L’Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all’analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3).

E’ necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Un obiettivo sarà quello di Uniformare e/o rendere interoperabili i software applicativi.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata a partire dal 2024.

#### ▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Borgio Verezzi ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Rifacimento del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità (c.d. *Legge Stanca*) come indicato nelle linee guida Agid
- Installazione sul sito istituzionale e turistico del *tool* di accessibilità "Accessi Widget" (Accessi Way) per migliorare ulteriormente la fruizione dei contenuti da parte delle persone con disabilità sensoriale

In tema di accessibilità fisica, si continuerà ad effettuare le dovute manutenzioni ordinarie e straordinarie al fine di garantire non solo il decoro urbano, ma anche l'abbattimento per quanto possibile delle barriere architettoniche ed edilizie a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

#### ▪ **Obiettivi di accessibilità fisica**

##### - **Abbattimento barriere architettoniche**

(vedi i due punti successivi)

- **Progetto "Mare per Tutti"** – Progetto finanziato con fondi regionali e finalizzato al miglioramento e lo sviluppo del turismo accessibile, in particolare quello balneare, con il coinvolgimento dei comuni di Pietra Ligure (capofila), Borgio Verezzi, Finale Ligure e Loano. Il Comune ha ottenuto una quota parte di contributo finalizzata all'acquisto di beni e servizi per l'accessibilità fisica e sensoriale a spazi, contenuti e informazioni turistici. Nello specifico, il progetto prevede la sistemazione ed adeguamento ai sensi di legge della rampa di accesso alla spiaggia libera fra i Bagni Nettuno e Bagni S.Pietro, con installazione di passatoia idonea per l'accesso delle carrozzine fino al mare, doccia accessibile, gazebo ombreggiante; inoltre prevede l'acquisto di rampa di accesso per l'ufficio turistico IAT e la realizzazione di un nuovo ingresso accessibile (digradante, con eliminazione del gradino attuale) anche per la biblioteca-internet point.

- **Progetto "Viva Il Borgo"** – Progetto finanziato dal Ministero dell'Interno e redatto dall'ufficio cultura e turismo e approvato con D.G.C. n. 49 del 26.5.2022, con piano di azioni di valorizzazione inclusiva e accessibile del patrimonio artistico locale. Il Comune ha ottenuto un finanziamento di € 188.000,00 a valere sull' *Avviso Pubblico per l'assegnazione del fondo per l'anno 2021 a sostegno delle piccole e medie città d'arte e dei borghi particolarmente colpiti dalla diminuzione dei flussi turistici dovuta all'epidemia di covid-19 per progetti contenenti misure per la promozione ed il rilancio del patrimonio artistico* (decreto 22.12.2021 - graduatoria approvata con decreto del 22.12.2022). Buona parte del finanziamento verrà utilizzata per rendere il più possibile accessibili i contenuti del patrimonio locale, tramite censimento e digitalizzazione delle opere artistiche e architettoniche del centro storico di Borgio e la creazione, fra l'altro, di percorsi e sviluppo ed inclusione virtuali (realtà aumentata, virtuale, tour 3d, segnaletica con QR code e scritte in braille, ecc) destinati non solo a completare l'offerta turistica e culturale del borgo, ma anche a rendere in qualche modo "superabili" gli ostacoli legati a barriere architettoniche al momento non eliminabili o a disabilità sensoriali importanti. Nel progetto, fra l'altro, è prevista la realizzazione di rampa per disabili per l'accessibilità dello spazio esterno espositivo del Torrione di Borgio.

#### ▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2021-2023 approvato con Delibera di Giunta n. 113 del 12.12.2020 ( da aggiornare) , che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Link alla sezione di Amministrazione Trasparente nella quale è stato pubblicato l'ultimo Piano Azioni Positive approvato: <https://comune.borgioverezzi.sv.it/amm-trasparente/piano-delle-azioni-positive-2021-2023/>

#### ▪ **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche

attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica **"10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione"** l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

Al fine di fornire benefici ambientali, economici e sociali a livello della comunità locale, nonché permettere ai cittadini di creare forme innovative di aggregazione e di governance nel campo dell'energia per creare vantaggi per i singoli e le comunità - sia economici sia di qualità della vita - e di erogare servizi sul territorio, il Consiglio Comunale ha inteso costituire uno strumento che possa approfondire la materia delle comunità energetiche e, conseguentemente, istituire una Commissione Speciale.

Con D.C.C n. 7 del 16.03.2023 si è quindi provveduto all' "ISTITUZIONE COMMISSIONE CONSILIARE DI STUDIO, AI SENSI DELL'ART. 14 DEL REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE" con le seguenti regole di funzionamento e compiti:

- fornire benefici ambientali, economici e sociali a livello della comunità locale, nonché permettere ai cittadini di creare forme innovative di aggregazione e di governance nel campo dell'energia per creare vantaggi per i singoli e le comunità- sia economici sia di qualità della vita- e di erogare servizi sul territorio;
- consentire l'adeguamento alle direttive 2018/2001 (che introduce le "Comunità di energia Rinnovabile") e 944/2019 (che definisce le "Comunità Energetiche dei Cittadini"), che sono in fase di recepimento da parte degli Stati membri, in sintonia con gli obiettivi chiave del "Piano UE Clima ed Energia 2030"
- favorire l'accesso a fonti energetiche rinnovabili a tutti i cittadini, indipendentemente dalle possibilità di installazione di un proprio impianto;
- individuare aree/zone comunali, ove effettuare l'installazione di pannelli fotovoltaici/solari

- consentire minori spese sui costi dell'energia con compartecipazione agli introiti della CER;
- investire e utilizzare i ricavi destinati al Comune per progetti sociali all'interno del territorio del Comune;
- responsabilizzare la cittadinanza ad un utilizzo consapevole dell'energia, anche a livello comunitario.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato 2 "Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

Si è provveduto ad effettuare, aggiornando quella precedente, la mappatura dei processi, di cui **all'Allegato 2.A – "Mappatura dei processi\_2023-2025"**, nonché all'analisi del rischio di cui **all'Allegato 2.B "Analisi del rischio 2023-2025"**.

### Gestione del Rischio 2023 e successive implementazioni

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Borgio Verezzi è riepilogata nell'**Allegato 2.C "Programmazione e individuazione misure\_2023-2025"** e **Allegato 2.C1 "Misure per aree di rischio\_2023-2025"**.

A questo proposito il Comune di Borgio Verezzi, applicando il principio di gradualità auspicato da ANAC, soprattutto per gli Enti di ridotta dimensione organizzativa, intende aggiornare progressivamente la Gestione del Rischio (mappatura, valutazione e gestione), con tutte le disposizioni previste dal PNA 2019 e

dal PNA 2022, implementando la mappatura dei processi a rischio, applicando i nuovi criteri di calcolo del rischio e revisionando le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche che devono essere introdotte e programmate gradualmente per essere sostenibili e verificabili, al fine di garantire una efficace azione di monitoraggio delle stesse.

## Trasparenza

La sezione 2.3. del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione".

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi - **Allegato 2.D "Trasparenza - elenco obblighi di pubblicazione"** ai sensi di quanto disposto dalla Deliberazione ANAC N. 7 del 17.01.2023).

Infine, è stata impostata l'integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue, anche riportata **nell'Allegato 2.E, "Performance – anticorruzione 2023-2025"** costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza e che potrà, nelle successive revisioni del PIAO, essere integrata con **indicatori di attuazione delle misure specifiche anticorruzione coincidenti con specifici indicatori di performance nella schede obiettivi, aumentando così il livello di integrazione tra Prevenzione Corruzione e Performance.**

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione (per Area):**

	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSI	MISURA
<p><b>Area finanziaria/per personale/tributi</b></p>	<p><b>Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO</b></p>	<p>Acquisizione e gestione del personale</p>	<p>Concorso per l'assunzione di personale</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013. 2- <b>Misura di controllo:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3-<b>Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.</p>
	<p><b>certificazione finale utilizzo trasferimenti covid e altri trasferimenti straordinari</b></p>	<p>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p>	<p>Gestione ordinaria della entrate</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p>
	<p><b>piattaforma digitale nazionale dati - finanziato da PNRR</b></p>	<p>Contratti pubblici</p>	<p>Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture nell'ambito dei progetti PNRR</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale e specifica :</b> è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. 3-<b>Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 4.<b>Compartecipazione-</b> L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.5. <b>Verifiche PNRR.</b> Verifica del rispetto del principio del DNSH; verifica del rispetto dei principi trasversali del PNRR.</p>
	<p><b>passaggio in cloud gestionali per suap e sue finanziato con PNRR</b></p>	<p>Contratti pubblici</p>	<p>Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture nell'ambito dei progetti PNRR</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale e specifica :</b> è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. 3-<b>Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 4.<b>Compartecipazione-</b> L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.5. <b>Verifiche PNRR.</b> Verifica del rispetto del principio del DNSH; verifica del rispetto dei principi trasversali del PNRR.</p>

	<b>applicazione imposta di soggiorno - primi adempimenti per l'istituzione dell'imposta e allineamento banche dati</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.)	1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
	<b>aggiornamento regolamento tari</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.);	1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
	<b>piattaforma notifiche per sanzioni cds e tributi - finanziato da PNRR</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria Tributi locali (IMU, addizionale IRPEF, ecc.); gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada, autovelox, sistemi semaforici	1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".

	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI</b>	<b>MISURA</b>
<b>Area edilizia privata</b>	<b>PUC - aggiornamento</b>	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	1- <b>Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sul corretto svolgimento delle procedure. 3- <b>Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 4. <b>Compartecipazione-</b> L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.
	<b>monetizzazione posti auto</b>	Governo del territorio	Permesso di costruire e permesso di costruire convenzionato	1- <b>Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sul corretto svolgimento delle procedure. 3- <b>Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 4. <b>Compartecipazione-</b> L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.



	<b>aggiornamento Piano Utilizzo Demaniale (PUD)</b>	Pianificazione urbanistica	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	<p><b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016</p> <p><b>2- Misura di controllo specifica</b>: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sul corretto svolgimento delle procedure.</p> <p><b>3-Formazione</b>: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.</p> <p><b>4.Compartecipazione</b>- L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.</p>
--	---	----------------------------	--	---

	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI</b>	<b>MISURA</b>
<b>Area Polizia Municipale</b>	<b>Attivazione nuovo rilevatore di velocità</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle sanzioni per violazione del Codice della strada, autovelox, sistemi semaforici	<p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013.</p> <p><b>2- Misura di controllo</b>: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione.</p> <p><b>3-Formazione</b>: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica</p>
	<b>Gestione emergenze di protezione civile</b>	Governo del territorio	Servizi di protezione civile	<p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p> <p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p> <p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p>
	<b>Attivazione Portale e procedura digitalizzata rinnovo abbonamenti residenti e/o lavoratori parcheggi a pagamento</b>	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria delle entrate	<p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p>
	<b>Formazione tecnica dedicata agli agenti della Polizia Locale</b>	Acquisizione e gestione del personale	servizi di formazione del personale dipendente	<p><b>1- Misura di trasparenza generale</b>: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p>

	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI</b>	<b>MISURA</b>
<b>Area Affari Generali</b>	<b>Progetto di valorizzazione del patrimonio artistico locale denominato "Viva il Borgo" finanziato dal Ministero dell'Interno e approvato con D.G.C. n. 49 del 26.5.2022</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - Contratti pubblici - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Affidamento diretto di servizi, forniture e incarichi per la realizzazione del progetto finanziato; Concessione di contributi per convenzionamenti patrocini e progetti realizzati con ETS ed enti privi di scopo di lucro	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei Contratti vigente <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> -L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi
	<b>Progetto per il turismo accessibile e inclusivo "Mare per tutti" in collaborazione con i Comuni di Pietra L., Finale L., Loano</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture per la realizzazione del progetto finanziato; gestione dei rapporti con i comuni e i partner coinvolti nel progetto; accoglienza e tutoraggio inserimento lavorativo disabile	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei Contratti vigente <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> -L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi
	<b>Gestione della nuova imposta di soggiorno per la parte relativa alla spesa derivante dal gettito</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - contratti pubblici	Gestione nomine, rapporti e trattative con Comitato Locale per il Turismo e CCIAA; affidamento diretto di lavori, servizi o forniture per lo sviluppo del turismo	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei Contratti vigente <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> -L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi
	<b>Organizzazione e gestione dell'offerta culturale e turistica del paese tramite servizi, iniziative, eventi lungo il corso dell'anno</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - Contratti pubblici - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Affidamento diretto di servizi o forniture o incarichi; Concessione di patrocini e spazi pubblici, concessione contributi per convenzionamenti e progetti con ETS	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei Contratti vigente <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> -L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi

	<p><b>Individuazione e gestione spazi didattici in locazione o comodato a.s. 2022/23 e 2023/24 per contestuali lavori sul plesso scolastico</b></p>	<p>gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio - contratti pubblici</p>	<p>Individuazione locali da adibire a spazio didattico e gestione trattativa e contratti di affitto con enti privati religiosi/ecclesiastici</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico". 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure</p>
	<p><b>Miglioramento dell'accessibilità delle informazioni e dei servizi alla persona tramite strumenti, siti, portali ed iniziative digitali mirati all'inclusività e alla tutela della persona (fasce deboli)</b></p>	<p>gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p>	<p>Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture - Gestione del sito istituzionale e turistico - Realizzazione iniziative per inclusione e accessibilità</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico". 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure</p>
	<p><b>Adeguamento alla normativa vigente in tema di trattamento dei dati personali</b></p>	<p>altri servizi</p>	<p>Tenuta e aggiornamento registro dei trattamenti; aggiornamento procedure a tutela dei diritti dei cittadini in tema di dati personali; gestione rapporti con il DPO nominato</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico". 2- <b>Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure</p>
	<p><b>Censimento archivi cartacei area affari generali per vaglio documentale e scarto</b></p>	<p>altri servizi</p>	<p>Censimento archivi cartacei esistenti; vaglio sulla base del massimario nazionale di scarto; predisposizione proposta scarto documentale</p>	<p>1- <b>Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".</p>

	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSI	MISURA
<b>Area lavori pubblici</b>	<b>ATTUAZIONE PROGETTI PNRR CON MONITORAGGIO SU REGIS INTERVENTI PREGRESSI + BDAP + APPALTI LIGURIA (INFO BANDI + INFO APPALTI), con rilascio CEL e chiusura CUP a completamento del monitoraggio</b>	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta, ristretta o negoziata di lavori, servizi, forniture nell'ambito dei progetti PNRR	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> - L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali. <b>5. Verifiche PNRR.</b> Verifica del rispetto del principio del DNSH; verifica del rispetto dei principi trasversali del PNRR.
	<b>INTERVENTI COORDINATI DI EDILIZIA SCOLASTICA PER REALIZZAZIONE POLO ASILO NIDO E COMPLETAMENTO SCUOLE ELEMENTARI E MEDIE ATTRAVERSO IMPIEGO FONDI PNRR</b>	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta, ristretta o negoziata di lavori, servizi, forniture nell'ambito dei progetti PNRR	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica</b> : è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 <b>2- Misura di controllo specifica</b> : l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione</b> : al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione</b> - L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali. <b>5. Verifiche PNRR.</b> Verifica del rispetto del principio del DNSH; verifica del rispetto dei principi trasversali del PNRR.
	<b>ATTIVITA' TECNICA PROPEDEUTICA ALLA CANDIDATURA E CONSEGUIMENTO DI NUOVI CONTRIBUTI PUBBLICI REGIONALI/PNRR</b>	Contratti pubblici	Programmazione dei lavori art. 21	<b>1- Misura di trasparenza generale</b> : si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
	<b>REALIZZAZIONE 1° LOTTO</b>	Contratti	Affidamento mediante	1- Misura di trasparenza generale e specifica: è doveroso pubblicare tutte le informazioni

	<b>PASSEGGIATA A MARE</b>	pubblici	procedura aperta, ristretta o negoziata di lavori, servizi, forniture	elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure selettive. 3-Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. 4.Compartecipazione- L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.
--	---------------------------	----------	---	--

	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI</b>	<b>MISURA</b>
<b>Segretario Comunale</b>	<b>TRANSIZIONE DIGITALE</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	servizi di gestione hardware e software	<b>1- Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
	<b>CCDI</b>	Acquisizione e gestione del personale	Contrattazione decentrata integrativa	<b>1- Misura di trasparenza generale:</b> si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni richieste dal d.lgs.33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".
	<b>REALIZZAZIONE 57^ FESTIVAL TEATRALE</b>	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	<b>1- Misura di trasparenza generale e specifica :</b> è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal d.lgs.33/2013 e dal dlgs 50/2016 <b>2- Misura di controllo specifica:</b> l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione, sullo svolgimento delle procedure. <b>3-Formazione:</b> al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica. <b>4.Compartecipazione-</b> L'ente tende ad assicurare il coinvolgimento di più soggetti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi, attraverso, ove possibile, responsabili dei singoli procedimenti diversi dai soggetti competenti all'adozione dei provvedimenti finali.

### SEZIONE 3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

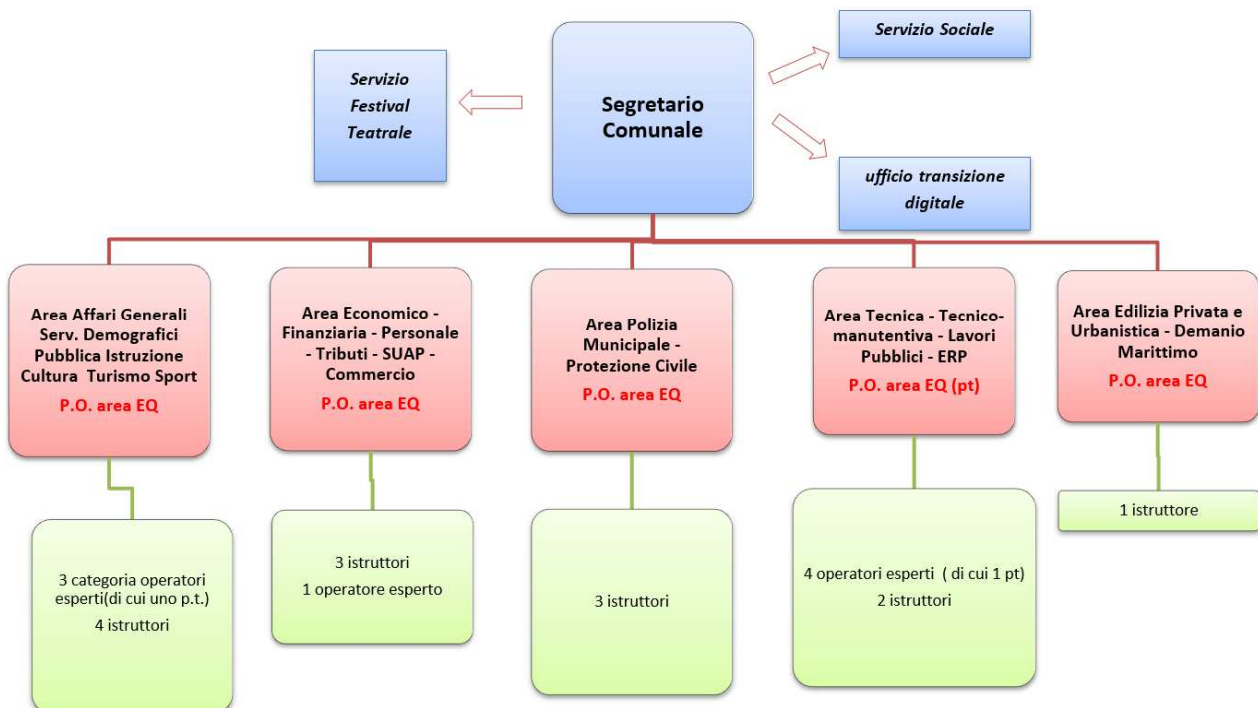
Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### 3.1.1 Modello Organizzativo

Si riporta funzionigramma aggiornato

COMUNE DI BORGIO VEREZZI – ORGANIGRAMMA AL 30.06.2023



### 3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione, dipendenti apicali alla data del 31/12/2022:

N° dipendenti con Elevata Qualificazione: **4 + 1 incarico ex art. 1 comma 557 legge 311/2004**

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali e di elevata qualificazione, la metodologia vigente presso il Comune di Borgio Verezzi, definita su proposta del Nucleo di valutazione e adottata con Delibera di GC n° 54 del 15/5/2018, prevede due differenti tipologie di schede di valutazione, differenziando i parametri/aree di valutazione (e/o i loro coefficienti di ponderazione).

### 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

#### **SEGRETARIO COMUNALE**

Con responsabilità diretta per il "Servizio Assistenza Sociale" e "Servizio Festival Teatrale" dal 2.01.2023

*Risorse umane:* =

\*\*\*\*\*

#### **AREA AFFARI GENERALI – CULTURA E TURISMO – P. ISTRUZIONE**

*Risorse umane:*

TPO

- 2 istruttori amministrativo (demografici)
- 1 istruttore amministrativo (segreteria)
- 1 operatore esperto (centralino)
- 1 istruttore amministrativo (bibliotecario)
- 1 operatore esperto (ufficio turistico IAT)
- 1 operatore esperto (messo comunale)

\*\*\*\*\*

#### **AREA FINANZIARIA – PERSONALE – TRIBUTI - PROTOCOLLO**

*Risorse umane*

TPO

- 1 istruttore amministrativo (personale – ragioneria)
- 1 istruttore amministrativo (ragioneria – SUAP)
- 1 istruttore amministrativo (tributi e protocollo)
- 1 amministrativo (tributi e protocollo)

\*\*\*\*\*

#### **AREA POLIZIA MUNICIPALE**

TPO

- 1 sovrintendente Capo
- 1 Assistente
- 1 agente PM

\*\*\*\*\*

#### **AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI**

*Risorse umane:*

TPO part time

2 istruttori tecnici e amministrativi

4 operatori esperti (di cui uno part time 50%)

\*\*\*\*\*

#### **AREA EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA - DEMANIO MARITTIMO**

TPO

*Risorse umane:*

1 istruttore amministrativo

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il lavoro agile o da remoto presso il Comune di Borgio Verezzi, come indicato nel PIAO 2022-2024, è stato attuato nelle more della regolamentazione definitiva ad opera dei contratti collettivi nazionali, in attuazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 27.6.2022 e dei precedenti atti organizzativi del 6.11.2020 e 31.3.2022.

Il Comune di Borgio Verezzi adotterà nel corso dell'anno 2023 una propria disciplina definitiva relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto ma intende, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale.

Saranno dunque definiti le strategie e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

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.



**Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2022**

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 01.06.2023 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale con indicazione anche dell'inquadramento per categoria di cui al precedente contratto collettivo.

<b>Area</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>N.</b>
AREA DEGLI OPERATORI	A	OPERATORE	<b>0</b>
	B1	ESECUTORE TECNICO	<b>2 ( di cui uno part time 50%)</b>
	B2	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	<b>1 (part time al 60%)</b>
	B3	COLLABORATORE TECNICO	<b>1</b>
	B5	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	<b>2</b>
	B6	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
	B7	COLLABORATORE TECNICO	<b>1</b>
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	C1	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE
C2		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
C2		ISTRUTTORE TECNICO	<b>1</b>
C3		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<b>1</b>
C4		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
C4		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<b>1</b>
C4		ISTRUTTORE TECNICO	<b>1</b>
C5		ISTRUTTORE TECNICO	<b>1</b>
C5		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
C5		AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	<b>1</b>
C6		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
C6		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	<b>1</b>
C6		ISTRUTTORE PM	<b>1</b>
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE		D2	ISTRUTT. DIRETT. POLIZIA MUNICIPALE
	D2	ISTRUTTORE DIRETT. TECNICO	<b>1</b>
	D3	ISTRUTT.DIRETT. AMMINISTRATIVO	<b>1</b>
	D6	COORDINATORE ESPERTO AMM.VO CONTABILE	<b>1</b>
		SEGRETARIO	convenzione 50%

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale.

Oltre alla nuova classificazione per **aree professionali** in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di **famiglie**

**professionali** definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

### **3.3.2. Capacità assunzionale**

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 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 Borgio Verezzi, collocandosi nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (valore soglia per fascia di riferimento **27,60%**), 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 teorica fino al 27,60 %.

<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE al netto fcde (dati consuntivo 2022)</b>	<b>21,86%</b>
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	<b>27,60%</b>
<b>SOGLIA TABELLA 3 DM</b>	<b>31,60%</b>
<b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 2023</b>	<b>29,00%</b>

<b>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</b>	2023	2024
<b>INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)</b>	29%	30%
<b>È POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1?</b>	€ 287.225,57	€ 297.129,90
<b>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</b>	NO	NO
<b>SOMME DISPONIBILI AL NETTO DI QUELLE GIA' UTILIZZATE NEGLI ANNI PRECEDENTI</b>	€ 275.000,31	€ 275.000,31
	€ 95.000,31	€ 95.000,31

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM, al netto di quanto già utilizzato, risulta pari a € 95.000,31.

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

Preso atto che, come si evince dai dati sopra riportati, questo Comune si colloca al di sotto del valore soglia di cui all'art.4 comma 1 del citato decreto, si ritiene allo stato attuale di non programmare nuove assunzioni a tempo indeterminato e di confermare invece quanto già programmato con particolare riferimento alle esigenze di lavoro flessibile un aumento del personale come di seguito specificato:

Anno 2023

- assunzione di n. 1 Agente di Polizia Municipale – area istruttori (ex categoria C1) a tempo pieno e determinato per sei mesi secondo le procedure di reclutamento ai sensi del regolamento comunale vigente e finanziato con entrate relative a sanzioni del codice della strada;

Dando atto che ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate"*

*esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." e nel rispetto rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 25.029,20.*

Il costo stimato del personale flessibile soggetto al limite per il 2023 è pari a € 16.081,03.

Si ricorda inoltre che L'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 prevede che *"2. 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."*

La spesa di personale totale per l'anno 2023 (al lordo delle voci non soggette al limite 2011 – 2013) è stimata in € 1.063.990,01 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e 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 17/3/2020, a disposizione dell'Ente per l'anno 2023 sono stimate in € 95.000,31.

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/ è dà atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, 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 parere n. 5 del 26.06.2023. Si dà atto che in data 28.06.2023 ns protocollo n. 5832 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

### **Piano di Formazione**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il

decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

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.

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

A seguito di indagine promossa dall'ufficio personale sono state raccolte le segnalazioni dei responsabili delle diverse aree in merito alle esigenze formative che sono il punto di partenza per la definizione di un unico documento organico per la pianificazione triennale della formazione dei dipendenti.

### **Allegato 3 - Piano Triennale della Formazione**

## 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 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Borgio Verezzi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
<b>Anagrafica</b>	Giunta	Approvazione PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
<b>Valore Pubblico</b>	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
<b>Performance</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
<b>Indagini soddisfazione utenza</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
<b>Struttura organizzativa</b>	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
<b>Lavoro agile</b>	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
<b>Piano triennale dei fabbisogni</b>	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
<b>Piani formativi</b>	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di GC n° 54 del 15/5/2018

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Programma/Regolamento di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15 (oppure tra 16-29, o tra 30 - 49) e, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi selezionati in base al principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure (come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"), esaminando un campione pari al 20% per ciascun anno del triennio.

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dalle Posizioni Organizzative), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Generale/Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

---

<sup>4</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- l'OIV/Nucleo di valutazione

Per quanto attiene la soddisfazione dei cittadini, si rinvia a questionari di soddisfazione eventualmente pubblicati sul sito dell'ente o sui Social.