

COMUNE DI SANGANO

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	
▪ Compiti e Responsabilità	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	
Obiettivi specifici ed indicatori di performance	
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
3.1.1 Modello Organizzativo	
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	
Piano di Formazione	
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

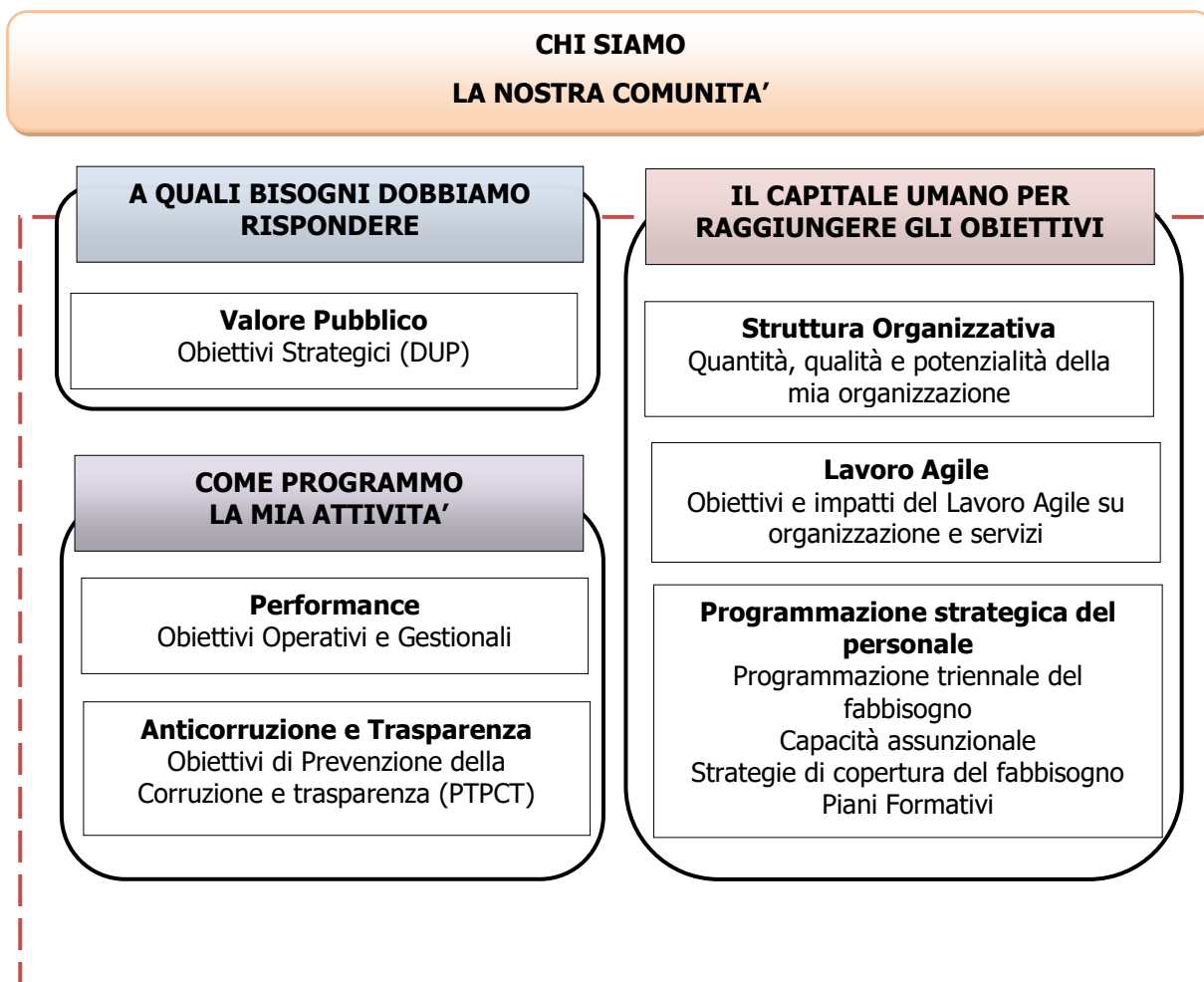
Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e 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**.

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, il Comune di Sangano ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2., ai fini di una visione organica della programmazione, mentre si avvale della norma per non prevedere la redazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, si crea ugualmente.

Struttura e composizione



MONITORAGGIO

"... 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)

¹ 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 ²	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☒	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		☒		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		☒		☒

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☐	☐
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	☒	☒	☐	☐
		Sottosezione 2.2: "Performance"	☒	☒	☐	☐
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	☐	☒	☒	☐
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	☐	☒	☐	☐
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	☐	☒	☐	☐
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	☐	☒	☐	☐
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☒	☒

² Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI SANGANO
INDIRIZZO	VIA BONINO, 1 – 10090 SANGANO (TO)
SINDACO	Alessandro Merletti
PARTITA IVA	0403797001
CODICE FISCALE	86008310012
CODICE ISTAT	001241
PEC	protocollo@pec.comune.sangano.to.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.sangano.to.it
ABITANTI (al 31/12)	3.683 abitanti
DIPENDENTI (al 31/12)	15

1 – RISULTANZE DEI DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE, AL TERRITORIO ED ALLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE

Popolazione legale al censimento del **01-10-2011** n. **3.829**

Popolazione residente alla fine del 2021 (*penultimo anno precedente*) n. **3.686** di cui:

maschi n. **1.746**

femmine n. **1.940**

di cui:

in età prescolare (0/6 anni) n. **167**

in età scuola obbligo (7/14 anni) n. **278**

in forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni) n. **488**

in età adulta (30/65 anni) n. **1.654**

oltre 65 anni n. **1.099**

Nati nell'anno n. **14** Deceduti

nell'anno n. **54** Saldo naturale:

+/- **-40** Immigrati nell'anno n.

157 Emigrati nell'anno n. **137**

Saldo migratorio: +/- **+20**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- **-20**

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. **4.550** abitanti

Risultanze del territorio

Superficie Kmq **7**

Risorse idriche: laghi

n. **0**

fiumi n. **1**

Strade:

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **3,50**

strade urbane Km **27,00**

strade locali Km **0,00**

itinerari ciclopedonali Km **2,50**

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato **Si**

Piano regolatore – PRGC – approvato **No** Piano

edilizia economica popolare – PEEP **No** Piano

Insedimenti Produttivi – PIP **No**

Altri strumenti urbanistici:

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Convenzioni n. 1 convenzione con il Comune di Orbassano e Beinasco riguardante il Segretario Comunale. Asili nido

con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **84**

Scuole primarie con posti n. **223**

Scuole secondarie con posti n. **132**

Strutture residenziali per anziani n. **0**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **0**

Rete acquedotto Km **19,19**

Aree verdi, parchi e giardini Kmq **1,000**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. **724**

Rete gas Km **17,75**

Discariche rifiuti n. **0**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **4**

Veicoli a disposizione n. **6**

SEZIONE 2 - 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 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, il Comune di Sangano ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2., ai fini di una visione organica della programmazione, mentre si avvale della norma per non prevedere la redazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, viene a crearsi ugualmente.

1. ANALISI CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto sia esterno che interno. In questa fase l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

1) ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda alla sezione 1 punto 1.2.

Sangano è un Comune dell'area metropolitana di Torino, che si estende su una superficie di 6,75km² nella parte bassa della Valle del Sangone. Il centro è situato a 340 m sul livello del mare.

POPOLAZIONE

I dati relativi alla popolazione, considerati al 31 dicembre 2022, così da renderli omogenei con i dati disponibili in materia di economia e indicatori socio culturali, presentano il seguente quadro:

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022: 3683

maschi 1740

femmine 1943

nuclei familiari: 1518

comunità/convivenze: 6

Nati nell'anno: 22
Deceduti nell'anno: 57
SALDO NATURALE: -35

- Immigrati nell'anno: 152
- Emigrati nell'anno: 153
SALDO MIGRATORIO: -1

Popolazione al 31.12.2022 n° 3683 di cui:

In età prescolare (0/6): 157
In età scuola obbligo (7/14): 275
In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni): 491
In età adulta (30/65 anni): 1658
In età senile (oltre 65 anni): 1102

TASSO NATALITA'	ANNO	TASSO	TASSO MORTALITA'	ANNO	TASSO
2018	5.8		2018	12.50	
2019	6.68		2019	11.75	
2020	6.17		2020	17.44	
2021	3.24		2021	14.04	
2022	4.88		2022	15.47	

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente: abitanti n. 4.672 abitanti entro il 2020.
La condizione economica delle famiglie ha un livello medio alto.

STRUTTURE PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE:

I dati relativi alle strutture presenti sul territorio di Sangano, considerati al 31 dicembre 2022 così da renderli omogenei con i dati disponibili in materia di economia ed indicatori socio culturali, presentano il seguente quadro:

STRUTTURE

TIPOLOGIA	ESERCIZIO ANNO 2022
- Scuole dell'infanzia n° 1	Posti n° 84
- Scuole primarie n° 1	Posti n° 180
- Scuole secondarie di 1° grado n° 1	Posti n° 78
- Aree verdi, parchi, giardini	n° 10 hq. 1,00
- Punti luce illuminazione pubblica	n° 724
- raccolta rifiuti differenziata	si

Organismi gestionali del Comune di Sangano:

	Anno 2022
- Consorzi	n.° 3
- Aziende	n.° -
- Istituzioni	n.° -
- Società Di Capitali	n.° 2
- Concessioni	n.° 1
- Unioni di comuni	n.° 1

ATTIVITÀ ECONOMICHE INSEDIATE NEL TERRITORIO COMUNALE:

Si riporta qui di seguito la situazione alla data del 31/12/2022 delle Localizzazioni per Attività Economica

Descrizione Attività Economica	Totale Localizzazioni
Agricoltura	10
Alberghi e Ristoranti	3
Imprese settore commercio	50

Fonte: (Ufficio Commercio Comunale)

Esiste, inoltre, sul territorio sanganese lo sportello di n. 1 istituto di credito.

Il Comune di Sangano presenta la realtà di un paese tipicamente residenziale dove l'attività industriale è praticamente inesistente.

Il settore del commercio conta circa 50 aziende.

Il settore dell'agricoltura, anche se molto diminuito negli ultimi decenni, è ancora presente con circa 10 aziende e l'attività è svolta principalmente nell'allevamento del bestiame, nella coltivazione dei terreni e produzione di latticini.

In relazione al turismo, pur non essendo numerosi i siti tipicamente apprezzabili, si rileva la presenza di n.1 Hotel, con una capacità ricettiva complessiva di n. 120 posti letto per un totale dicamere 64.

Le infrastrutture rispondono alle attuali esigenze perché il nostro Comune dista soli 20 Km. dal Capoluogo di Provincia ed è facilmente raggiungibile tramite le SP n. 589 e n. 184.

DATI RELATIVI ALL'ORDINE E ALLA SICUREZZA PUBBLICA.

Come evidenziato nell'anno 2021 dall'ormai ex Prefetto Claudio Palomba, in due interviste rese ai quotidiani la situazione sul piano della sicurezza è sotto controllo a Torino che «per quanto riguarda l'ordine pubblico ha i problemi delle grandi città»: sono in calo i reati, «diminuiti i furti, le rapine e gli scippi» - e ci sono degli elementi di preoccupazione legati all'aumento delle truffe informatiche e ai tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata.

Per quanto riguarda le truffe informatiche, si registra un aumento del 19,8% dei casi nella provincia di Torino, e del 16,8% nel capoluogo (variazioni parziali 2021 sul 2020), secondo i dati a disposizione della prefettura.

L'incremento è dovuto al periodo recentemente vissuto, spiega il prefetto osservando anche che «in provincia i residenti sono perlopiù anziani, con poca dimestichezza con i dispositivi informatici».

Per quanto riguarda il rischio di infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia locale, evidenziato dall'aumento delle interdittive antimafia adottate dalla prefettura - 19 nel 2019, 36 nel 2020, 17 al 31 luglio 2021 - «è un fenomeno che stiamo esaminando attentamente. Non ci sono stati particolari casi di tentativi di infiltrazioni negli enti locali, ma dalle inchieste della procura emerge un quadro chiaro e dettagliato del territorio e qualche preoccupazione c'è».

Rispetto al tessuto urbano, c'è grande attenzione per le periferie, «contesti in cui non si sottovaluta nulla, ma non bisogna nemmeno enfatizzare eccessivamente le situazioni di pericolo»; il prefetto non trascurerà i disordini nei pressi dei cantieri per l'alta velocità: la situazione è monitorata, e gli elementi e i materiali raccolti sugli attacchi ai cantieri del Tav verranno esaminati nell'ambito di un tavolo tecnico al Viminale.

I dati che seguono forniscono un quadro attendibile delle criticità insistenti sul territoriocomunale e delle misure poste a contrasto delle stesse.

N.	Oggetto	Descrizione	Tempificazione	Indicatore/descrittore di risultato
1	Controllo edilizio	Monitoraggio attività edilizia e cantieri, con particolare riguardo alla sicurezza sul lavoro.	31/12/2022	N. / controlli effettuati

2	Controllo ambientale	Controlli di carattere ambientale, volti a prevenire e contrastare fenomeni di abbandono di rifiuti e il rispetto delle norme sulla gestione del servizio di raccolta rifiuti in generale.	31/12/2022	Controllo giornaliero
---	----------------------	--	------------	-----------------------

N°	Oggetto	Descrizione	Valore al 31.12.2022
1	Sicurezza urbana	Servizio di pattugliamento per controllo territoriale su aree da presidiare, controllare e monitorare secondo modalità definite.	Controllo giornaliero
2	Sicurezza sul lavoro	Controlli mirati al rispetto delle norme generali sulla sicurezza dei cantieri privati, lavoro nero e norme di sicurezza sui cantieri stradali.	N. / controlli N./ sanzioni
3	Controllo del traffico	Controlli giornalieri specifici per garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza dei pedoni attraverso la periodica dislocazione del personale negli incroci cittadini di riferimento in particolare nelle vicinanze dei plessi scolastici	Controllo giornaliero
4	Controllo del traffico	Controlli mirati e specifici per garantire il rispetto delle norme sul corretto utilizzo delle aree di sosta invalidi e dei permessi di trasporto rilasciati ai medesimi.	Controlli giornalieri N. 1 sanzioni
5	Sicurezza dei cittadini	Controlli mirati e specifici per prevenire e contrastare fenomeni di allarme sociale quali i parcheggiatori abusivi, questuanti e venditori domiciliari non autorizzati e dediti a fini illegali.	N. 10 controlli N./ sanzioni

ATTIVITÀ	VALORE AL 31.12.2022
Verbalì per violazioni Codice della Strada	104
Verbalì per violazioni ai regolamenti comunali e leggi regionali	0
Controlli pubblici esercizi, attività commerciali, circoli	8
Carte di circolazione annotate o sospese	86
Denunce antiterrorismo	n. 14 ospitalità stranieri
Denunce infortuni sul lavoro	0
Servizio notificazioni n° atti	159
Pattugliamento sulle strade (KM)	7300
Sinistri stradali	3
Verifiche requisiti assegnatari ERP	/
Controlli cantieri per sicurezza sul lavoro	30

1) ANALISI CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

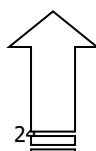
L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Per l'analisi dettagliata della struttura organizzativa si rimanda alla sezione 3 – CAPITALE UMANO

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

PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

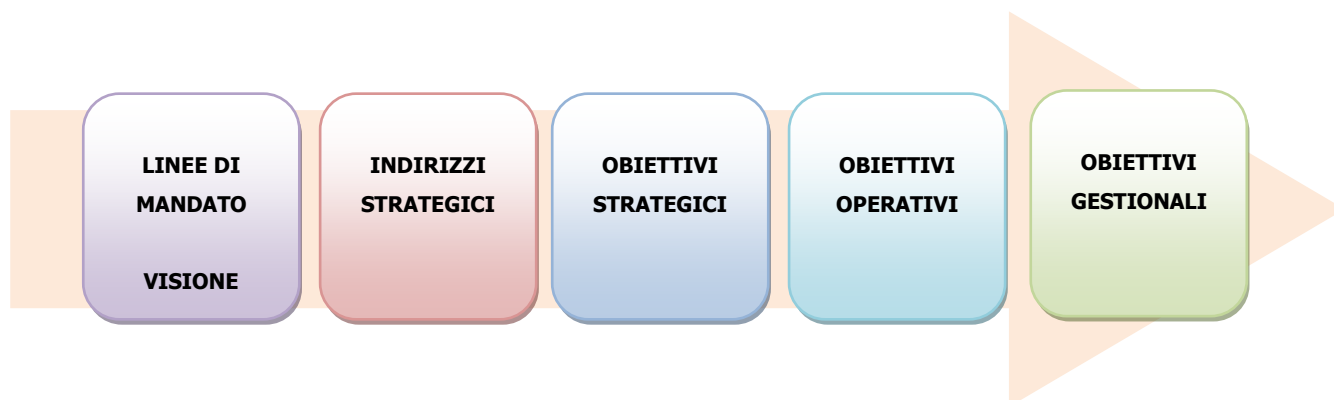
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione 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 performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance 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 Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, pari opportunità, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- la semplificazione delle procedure;
- l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



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

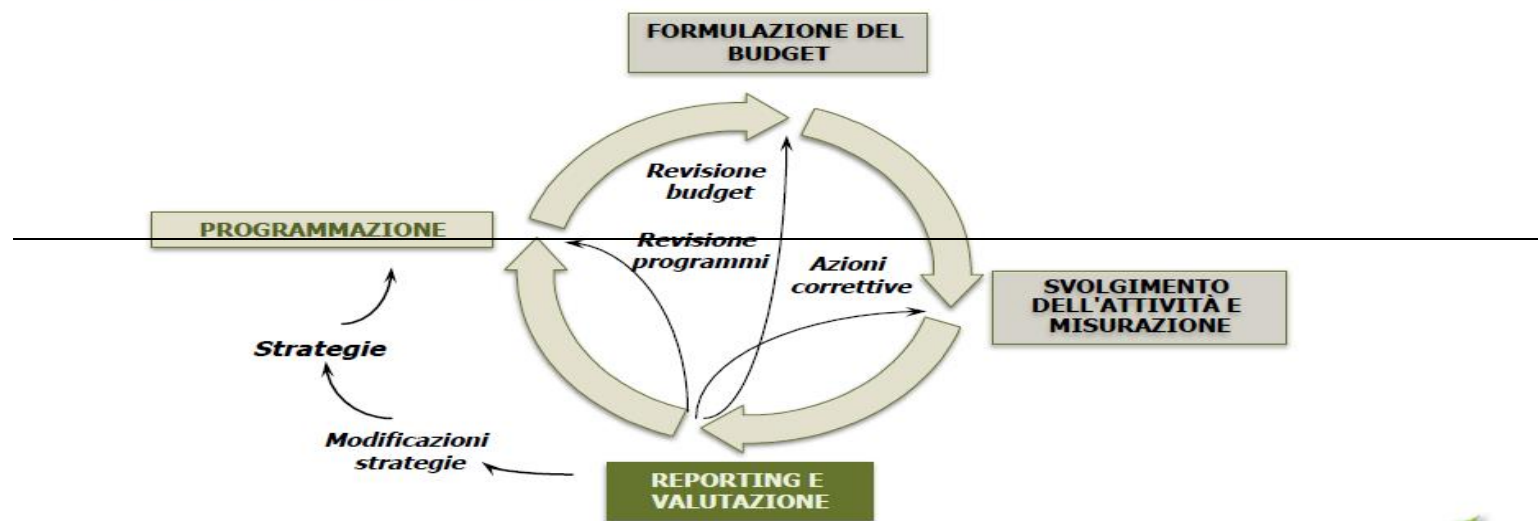
Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 03-12-2019 e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

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

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'individuazione ad inizio mandato ed annualmente di obiettivi strategici e di obiettivi innovativi ed a consuntivo la rilevazione di quanto raggiunto, risponde all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Amministrazione comunale.

Il ciclo della performance: l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992



Il **Piano delle Performance**, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della *performance*. Lo stesso di allega al presente PIAO sotto la lettera A) per farne parte integrante e sostanziale.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operative alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, viene a crearsi ugualmente.

Vengono garantiti obiettivi di pari opportunità come da Allegato C – Piano Azioni Positive.

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 Comune di Sangano, a partire dall'anno 2014 fino all'anno 2020, 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, mentre per gli anni 2021 e 2022 ha confermato quello dell'annualità 2020.

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 B) "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**, che fa parte integrante e sostanziale del presente PIAO.

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 B).

In particolare, è stata perseguita la piena 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 costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni e Programmi del Bilancio, è stata armonizzata con la mappatura dei processi e dei procedimenti identificati per Aree di Rischio, che si evince dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza contenuta nell'Allegato B).

Non si sono mai verificati eventi corruttivi presso il Comune di Sangano, pertanto per questa annualità, si vanno a mappare solamente gli obiettivi di performance di cui all'Allegato A) e ci si riserva per il prossimo anno di cambiare eventualmente tale modalità operativa.

MISSIONE	PROGRAMMA	Obiettivo di Performance	AREA DI RISCHIO	PROCESSO	PROCEDIMENTO	MISURE DI CONTRASTO
Missione: 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 2: Segreteria Generale	1) Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)	1 – ACQUISIZIONE GESTIONE PERSONALE	- PROGRESSIONI DI CARRIERA - RECLUTAMENTO PERSONALE	- Procedura di progressione - Procedura di concorso e procedura di mobilità interna ed esterna - Conferimento incarichi P.O. - Procedure di utilizzo lavoro flessibile.	N. ORD. 3,00 N. ORD. 4,00-5,00 N. ORD. 3,00 N. ORD. 8,00
			3 – CONTRATTI PUBBLICI	- ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO - ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	- Costituzione commissione di gara - Procedure negoziare - Affidamenti diretti	N. ORD.20 N. ORD. 21 N. ORD. 22
			6 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	- GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	- Erogazione emolumenti stipendiali e salario accessorio	N. ORD. 67
			7 – GOVERNO DEL TERRITORIO	- PERMESSI DI COSTRUIRE - AUTORIZZAZIONI	- Rilascio permessi di costruire diretti, in sanatoria, convenzionati, in deroga - Rilascio autorizzazioni per interventi edilizi minori (tende, insegne, ecc.) e Occupazione Suolo	N. ORD. 57 N. ORD. 46

			8 – INCARICHI E NOMINE	- CERTIFICAZIONI - CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA	Pubblico con manufatti edilizi (chioschi, dehors ecc) - Autorizzazioni paesaggistiche - Autorizzazioni ambientali, Procedure VIA e Vas - Rilascio Certificazioni Urbanistiche - Conferimento incarichi a terzi: studio, ricerche, consulenze, pareri legali	N. ORD. 47 N. ORD. 48 N. ORD. 50 N. ORD. 1,00
			10 – PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	- PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO	- Concessione in uso (comodato) di beni/spazi appartenenti al patrimonio disponibile dell'Ente. Convenzioni per assegnazione locali comunali alle associazioni iscritte.	N. ORD. 53

[illegible]

Missione : 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma: 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	2) Sportello amico per l'assistenza alla compilazione dei moduli per il pagamento dei tributi comunali	4- CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	ATTIVITA' DI CONTROLLO	- Accertamenti e sgravi tributi comunali	N. ORD. 62
Missione: 12 - diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Programma 7: Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	3) Azioni di sostegno famiglie in difficoltà	10 - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO 11- PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	ASSEGNAZIONE ALLOGGI AMMISSIONE A SERVIZI/BENEFICI	- Assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa - Ammissioni a servizi/benefici erogati dall'ente o	N. ORD. 30 N. ORD. 29

			PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO		da terzi all'utenza (graduatoria asili nido, servizi di trasporto)	
Missione: 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 2: Segreteria Generale	4) Organizzazione amministrativa	12 - ALTRI SERVIZI	TRASPARENZA	- Applicazione D.Lgs 33/2013	N. ORD. 31
Missione: 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 11: Altri servizi generali	5) Servizio provveditorato	3 – CONTRATTI	- PROGRAMMAZIONE	- Processi di analisi e definizione dei fabbisogni, redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori, servizi e forniture	N. ORD. 10
				- PROGETTAZIONE	- Definizione dell'oggetto di affidamento - Redazione del cronoprogramma	N. ORD. 11 N. ORD. 12
				- PREDISPOSIZIONE	- Definizione elementi essenziali	N. ORD. 13

				BANDO E SELEZIONE DEL CONTRAENTE	del contratto - Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento (Modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia) - Requisiti di qualificazione - Requisiti di aggiudicazione	N. ORD. 14
				- ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO	- Valutazione delle offerte - Verifica della eventuale anomalia delle offerte - Revoca del bando - Costituzione Commissione di gara	N. ORD. 15
						N. ORD. 16
						N. ORD. 17
						N. ORD. 18
				- ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	- Procedure negoziate - Affidmaneti diretti	N. ORD. 19
						N. ORD. 20
				- ESECUZIONE DEL CONTRATTO – RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	- Stipula contratti - Varianti in corso di esecuzioneal	N. ORD. 21
						N. ORD. 22
						N. ORD. 23
						N. ORD. 24

					contratto	
					- Subappalto	N. ORD. 25
					- Emissione stati avanzamento lavori e liquidazione di acconti e della rata di saldo all'esecutore	N. ORD. 26
					- Omologazione del collaudo o del certificato di regolare esecuzione e svincolo delle polizze a garanzia	N. ORD. 27
					- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelle giurisdizionali	N. ORD. 28

Missione: 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 7: Elez. E consult.popolari, Anagrafe e Stato civile	6) Servizi cimiteriali – Prosecuzione aggiornamento data base cimitero in seguito a realizzazione nuovi loculi	10 - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	CONCESSIONI CIMITERIALI	Rilascio concessioni cimiteriali	N. ORD. 66
Missione: 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma: 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	7) Rispetto scadenze di legge e ulteriori scadenze e compiti derivanti da emergenza sanitaria e predisposizione delle liquidazioni	6 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE BILANCIO	Gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio	N. ORD. 73
Missione: 1 -		8) Effettuazione delle opere di				

servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma: 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	cui al Piano predisposto	3 – CONTRATTI PUBBLICI	PROGRAMMAZIONE	- Processi di analisi e definizione dei fabbisogni, redazione ed aggiornamento del programma triennale degli appalti di lavori, servizi e forniture	N. ORD. 10
				PROGETTAZIONE	- Redazione del cronoprogramma	N. ORD. 12
				ESECUZIONE DEL CONTRATTO – RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	- Stipula di contratti	N. ORD. 13
Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma: 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	9) Digitalizzazione e gestione telematica digitale dell'archivio	12 – ALTRI SERVIZI	TRASPARENZA	- Applicazione D.Lgs. 33/2013	N. ORD. 31

Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma: 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	10) Ricerca di contributi attraverso l'adesione ai bandi pubblici per l'efficientamento energetico	3 – CONTRATTI PUBBLICI	- PROGETTAZIONE	- Processi di analisi e definizione dei fabbisogni, redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori, servizi e forniture	N. ORD. 10
				- PROGRAMMAZIONE	- Definizione dell'oggetto di affidamento	N. ORD. 11
					- Redazione del cronoprogramma	N. ORD. 12

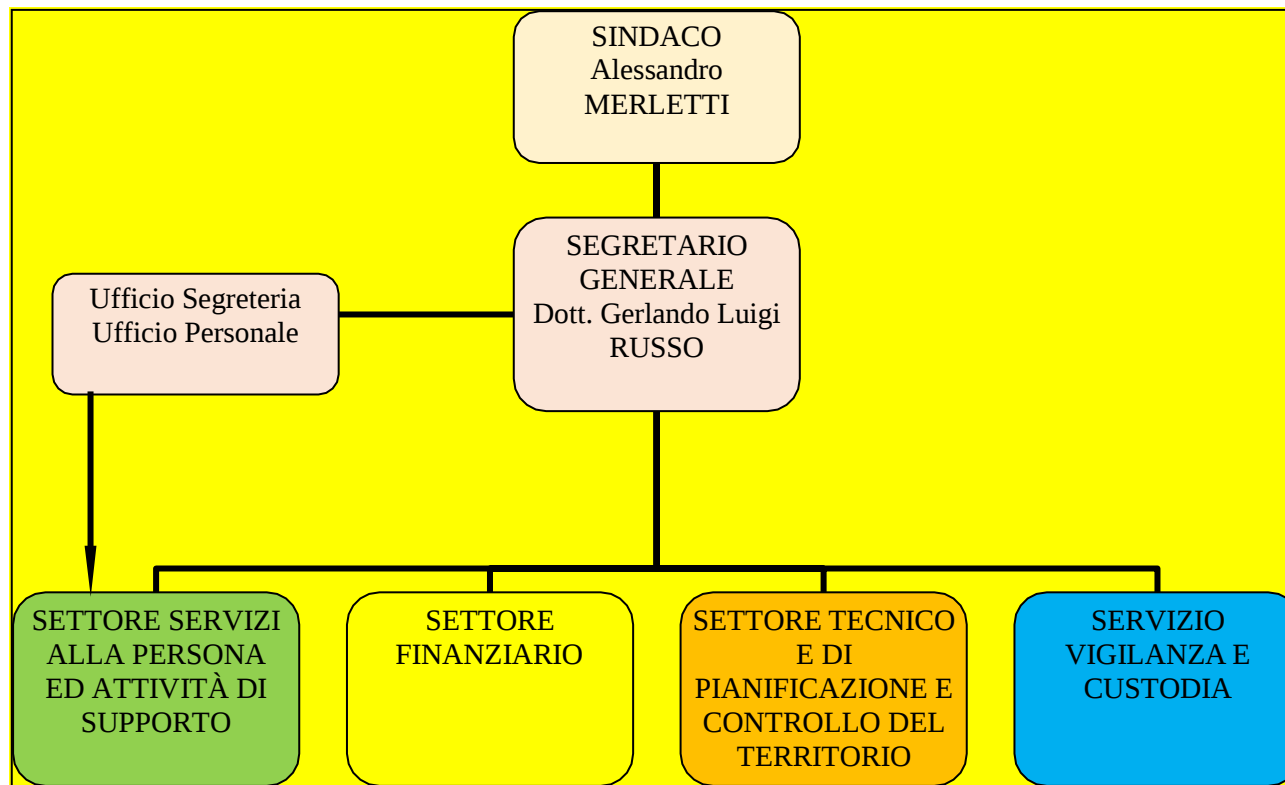
Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 8 - Statistica e sistemi informativi	11) Transizione digitale	12 – ALTRI SERVIZI	TRASPARENZA	- Applicazione D.Lgs. 33/2013	N. ORD. 31
Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 10 - Risorse umane	12) Introduzione nuovo CCNL Enti Locali 2019/2021	1 – ACQUISIZIONE GESTIONE PERSONALE	- PROGRESSIONI DI CARRIERA - RECLUTAMENTO PERSONALE	- Procedura di progressione - Procedura di concorso, mobilità interna, esterna. - Conferimento incarichi P.O. - Procedure di utilizzo lavoro flessibile.	N. ORD. 31 N. ORD. 4,00-5,00 N. ORD. 3,00 N. ORD. 8,00

			6 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	- INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE - GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	- Erogazione incentivi economici al personale (produttività e retribuzione di risultato) - Erogazione emolumenti stipendiali e salario accessorio	N. ORD. 9,00 N. ORD. 67,00
Missione: 14 - Sviluppo economico e competitività	Programma: 2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	13) Iniziative a sostegno delle attività agricole e commerciali ed educazione stradale nelle scuole	4 – CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	- ATTIVITA' DI CONTROLLO	- Attività di controllo violazioni circolazione stradale e applicazione sanzioni pecuniarie, accessorie e penali e corretta conclusione del procedimento. - Attività di controllo in materia commerciale	N. ORD. 61 N. ORD. 42

			10 - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO	- ATTESTAZIONI	- Autorizzazione per commercio e attività produttive	- N. ORD. 52
--	--	--	--	----------------	--	--------------

SEZIONE 3 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.



3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

A norma dell'art.91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i. e dell'art.6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i., gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni.

Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni Organizzative, mentre la nomina delle Posizioni Organizzative avviene con atto sindacale.

Il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori, secondo quanto stabilito dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC. N. DEL)

Il Comune di Sangano (TO) esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

Personale in servizio al 31/12/2022 *(anno precedente l'esercizio in corso)*

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
CAT. D5 da giuridico D1	1	1	0
CAT. D3 da giuridico D1	1	1	0
CAT. D2 da giuridico D1	1*	1	0
CAT. D1	3	2	1 istruttore direttivo amministrativo- contabile ex art. 110 comma 1 in convenzione con il Comune di Roure, part-time a n. 16 ore
CAT. C	6	6	0
CAT. B4 da giuridico B3	1	1	0
CAT. B	1	1	0
CAT. A	1	1	0
TOTALE	15	14	1

* dipendente a t. indeterminato collocato in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 TUEL che non si conteggia ai fini del numero in servizio al 31/12

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2022: **15 ***

Considerato che nel corso dell'anno 2022:

- veniva assunto/a, mediante scorrimento graduatoria di altro Ente, n. 1 dipendente Cat. D1 assegnato al Settore Servizi alla persona – Ufficio Segreteria, che rassegnava però le proprie dimissioni con decorrenza 01.06.2022, lasciando il posto vacante;
- veniva collocata a riposo con decorrenza 01.10.2022 la dipendente titolare di posizione organizzativa e Responsabile di Settore Servizi alla persona;
- a tal proposito con decorrenza già dal 01.08.2022 si procedeva mediante stipula di apposita convenzione ex art. 14 C.C.N.L. 22.01.2004 per l'utilizzo di personale di altra P.A. incaricato ai sensi dell'art. 110 T.U.E.L. con l'obiettivo sin da subito di affiancare il Responsabile di Settore di prossimo collocamento a riposo dal 01.10.2022 e contestualmente garantire la continuità nei servizi ed un opportuno passaggio di consegne. La spesa di che trattasi non è assoggettabile al limite di cui al D.L. 78/2010;
- veniva assunto/a, mediante scorrimento graduatoria di altro Ente, n. 1 dipendente Cat. C1 assegnato al Settore Servizi alla persona - Ufficio Demografici, che rassegnava però le proprie dimissioni con decorrenza 01.12.2022, con conservazione del posto fino al 1 giugno 2023;
- il Responsabile del Settore Finanziario con nota del 13.02.2023, acquisita al prot. n. 912 del 13.02.2023, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio a decorrere dal 01.09.2023 avendo maturato il diritto alla pensione di anzianità;

Per quanto sopra, risulteranno assumibili in corso d'anno:

- 2 profili appartenenti all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (come da CCNL 19-21 in vigore dal 1° aprile 2023):
 - 1 specialista in attività amministrative e contabili (in sostituzione della dipendente che veniva collocata a riposo con decorrenza 01.10.2022, titolare di posizione organizzativa e Responsabile del Settore Servizi alla persona);
 - 1 specialista in attività amministrative e contabili (in sostituzione del Responsabile del Settore Finanziario, di cui si prevede il collocamento a riposo per quiescenza, a partire dal 1 settembre 2023);
- 1 profilo appartenente all'area degli Istruttori:
 - 1 istruttore amministrativo-contabile dal 1 giugno 2023 (in sostituzione della dipendente ex. Cat. C1 assegnata al Settore Servizi alla persona - Ufficio Demografici, che rassegnava però le proprie dimissioni con decorrenza 01.12.2022, con conservazione del posto fino al 1 giugno 2023).

A tali posizioni potranno essere aggiunte, qualora cessassero le cause ostative di seguito specificate, le seguenti ulteriori posizioni:

- la posizione di specialista in attività amministrative e contabili appartenente all'area dei Funzionari (in sostituzione del dipendente assegnato al Settore Servizi alla persona – Ufficio Segreteria, che rassegnava le proprie dimissioni con decorrenza 01.06.2022, attualmente sostituito con 1 istruttore direttivo amministrativo-contabile ex art. 110 comma 1 in convenzione con il Comune di Roure, part-time, a n. 16 ore; la causa ostativa è la cessazione della convenzione con il Comune di Roure);
- la posizione di Elevata qualificazione nel Settore Tecnico Pianificazione e Controllo del Territorio, in aspettativa fino al 30.06.2023, con incarico da dirigente ex art. 110 TUEL presso altra P.A, ricoperto da incarico a scavalco, attualmente in corso, ex art. 1 c. 557 L. 311/2004; le cause ostative sono: la cessazione dell'aspettativa e/o la cessazione dell'incarico a scavalco, attualmente in corso, ex art. 1 c. 557 L. 311/2004.

Pertanto, sulla base di quanto sopracitato, la dotazione organica, alla data del presente atto, risulta come qui di seguito:

SETTORI	AREA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN DOTAZIONE	PERSONALE ASSUMIBILE
Settore Servizi alla Persona e attività di supporto	Funzionari e Elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	2 **	1
	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	5	1 dal 1 giugno 2023
	Operatori	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza (a tempo parz.)	1	0
Settore Finanziario	Funzionari e Elevata qualificazione	Istruttore direttivo	2	1 dal 1 settembre 2023
Settore Tecnico e di pianificazione e controllo del territorio	Funzionari e Elevata qualificazione	Architetto/Ingegnere	2*	0
	Istruttori	Geometra	1	0
	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	1	0
	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	1	0

Settore Vigilanza e Custodia	Funzionari e Elevata qualificazione	Specialista dell'area di vigilanza	1	0
	Istruttori	Agente di polizia locale	1	0
TOTALI			17*	3
* di cui n. 1 collocato in aspettativa per incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 presso altra P.A., che viene indicato, ma non considerato ai fini del totale di personale in servizio. ** di cui n. 1 posto Cat. D, ricoperto mediante convenzione art. 14 C.C.N.L. 22.01.2004 a personale di altra P.A. incaricato ex art. 110 TUEL.				

Si evidenzia infine che le procedure di assunzione attivabili delle aree sopracitate verranno meglio declinate nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) e potranno essere modificate fermo restando il rispetto della spesa di personale.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2023, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."*

L'Ente procederà inoltre alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, predisponendo, in caso di necessità:

- l'accordo di Lavoro da remoto;
- la Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto o l'adeguamento del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica – Norme di Accesso;
- l'informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017.

L'Ente individuerà quelle attività da poter rendere anche da remoto, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi; saranno inoltre implementati affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

In caso di necessità di attivazione, il Comune di Sangano, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

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.

Ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, il Comune di Sangano si colloca nella fascia demografica f) di cui all'art. 3, cui corrisponde nella Tabella 1 dell'art. 4, un valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari a 27,20%;

Il posizionamento dell'ente rispetto al valore soglia è il seguente:

Spesa personale 2021: € 629.455,27

----- = 22,18%

Entrate correnti medie (2019/2021)

al netto del FCDE assestato 2021: € 2.837.526,85

pertanto l'ente si colloca nella prima fascia ovvero al di sotto del predetto valore, risultando quale ente "virtuoso";

Atteso che, ai sensi del citato decreto, gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1:

- Art. 4 comma 2: A decorrere dal 20 aprile 2020, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (=27,20%);
- Art. 5 comma 1: In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
 - f) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 19,0% per l'anno 2020| 24,0% per l'anno 2021| 26,0% per l'anno 2022| 27,0% per l'anno 2023| 28,0% per l'anno 2024;
- Art. 5 comma 2: Per il periodo 2020-2024, 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;

Appurato che il rapporto in questione è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

Individuati gli spazi assunzionali per l'anno 2023 nel modo seguente:

➤ L'incremento potenziale massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DPCM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come da allegato prospetto ("all. A"), da cui si desume:
 $\text{€ } 2.837.526,85 \times 27,20\% = \text{€ } 771.807,30$ – **spesa max non superabile** (valore soglia) Media entr.- Fcde x val. soglia
 $\text{€ } 771.807,30 - \text{€ } 629.455,27 = 142.352,03$ incremento spesa massima Sp. max - sp.pers.2021 ente

Tenuto conto che l'ente, nell'anno 2023 ha già proceduto ad incrementare la spesa di personale ai sensi del presente D.P.C.M. fino all'importo complessivo di € 714.231,00 (dato previsionale 2023), prevedendo la copertura dei posti vacanti (descritti al punto 3.1 della struttura organizzativa) e residuando pertanto una capacità di incremento potenziale massimo per l'anno 2023 pari ad €. 57.576,30 (771.807,30-714.231,00) incremento spesa massima tab. 1 netto;

L'incremento effettivo massimo annuo di spesa, ottenuto moltiplicando la spesa di personale dell'anno 2018 per la relativa percentuale di cui alla tab.2 DPCM 17.03.2020 in base alla fascia demografica, ammonta ad €. 183.584,42 come da allegato prospetto:

Spesa di personale 2018	% incremento anno 2023	incremento	Spesa complessiva
679.942,31	27%	183.584,42	863.526,73

Le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari ad € 7.185,48 ai sensi dell'art. 5 c.2 DM 17.03.2020 e, alla luce delle risultanze consuntive 2021, non possono essere utilizzate, in quanto, sommate alla capacità massima annuale di €.183.584,42 producono un totale di €. 190.769,90 superiore alla capacità potenziale massima fissata per l'anno 2023 (sempre sulla base dei dati consuntivi 2021 ultimo approvato) in €. 142.352,03 come più sopra specificato. Anzi, già solamente l'incremento previsto nella percentuale del 27% per l'anno 2023 (€. 183.584,42), determina un superamento della capacità potenziale massima (€. 142.352,03) calcolata sulla media delle entrate per il periodo di riferimento.

Tenuto conto che l'Ente nel 2023 ha incrementato la spesa di personale ai sensi del DPCM fino all'importo complessivo di € 714.231,00 previsionale 2023), residuando pertanto una capacità di incremento effettivo massimo per l'anno 2023 pari ad €. 149.295,73 (=863.526,73-714.231,00) incremento tab. 2 anno 2023 netto, il quale pur tuttavia, ai sensi dell'art. 5 c.1, è utilizzabile solo fino alla capacità di incremento potenziale massimo per l'anno, che, sommata ai residui assunzionali (solamente se ne ricorrono i presupposti, quindi non nel 2023), nel caso in specie è pari ad €. 57.576,30;

Per le annualità 2024 e 2025 i relativi margini assunzionali sono soltanto stimabili e non attualmente calcolabili;

Art. 4 comma 2 (diff.27,20-22,18%)	Incremento massimo valore soglia	142.352,03	Spesa massima valore soglia	771.807,30
Art. 5 comma 1 (aumento max per il 2023 del 27% della spesa 2018)	Incremento effettivo massimo anno 2023	183.584,42	Capacità potenziale max	863.526,73
Art. 5 comma 2	Resti 2015 - 2019	7.185,48	(Non utilizzabili perché rientranti nel valore soglia massimo)	

COMUNE DI SANGANO

Potenziale utilizzo a.20223	(bil.prev. 2023 - rendic. 2021)	84.775,73		
SPAZI ASSUNZIONALI 2023	Capacità assunzionale residua	57.576,30	Spesa effettiva ammessa	771.807,30

Verificato in conclusione che l'ente, in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da tabella seguente, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale messa a disposizione dal DPCM nei limiti del valore soglia di riferimento:

Dato atto che la spesa di personale massima per l'anno 2023 derivante dalla presente programmazione è pari a complessivi € 714.231,00 calcolati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e della circolare interpretativa n. 1374 del 8/6/2020 del Dipartimento della Funzione pubblica, pertanto inferiore rispetto alla capacità assunzionale massima a disposizione;

Rilevato che la dotazione organica dell'ente intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i, è pari ad € 707.633,32 (=valore medio della spesa di personale del Comune di Sangano nel triennio 2011/2013) e che la spesa di personale con le previsioni indicate nella presente programmazione, e con l'esclusione delle nuove assunzioni come da DPCM 17.03.2020, art. 7 c.1, ammonta ad €. 651.685,02 per l'anno 2023, e ad €. 622.941,00 per ciascuno degli anni 2024 e 25, rispettando pertanto il summenzionato limite;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 9 del 21.02.2023 di verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2023, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, e rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Considerate le assunzioni per esigenze straordinaria e temporanee degli uffici effettuate nel corso del 2021, che si sono protratte per tutto il 2022 e si confermano anche nell'esercizio 2023, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, rilevando che l'ente poteva sostenere un limite massimo di spesa di €. 36.019,32 per detta tipologia di assunzioni così come determinata con propria precedente deliberazione n. 1 in data 12/01/2021;

Considerato che in data 16.11.2022 veniva sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale comparto EE.LL. per il periodo 2019-2021, motivo per il quale, stante il permanere della situazione straordinaria

venutasi a creare nel Settore Tecnico e per il quale si rideterminava il limite di spesa di cui sopra (Euro 36.019,32) ad inizio esercizio 2021, ma che, occorre riconsiderare alla luce del rinnovo contrattuale.

Per questo motivo il limite di spesa veniva rideterminato, a parità di condizioni, riparametrandolo in ragione dei nuovi livelli retributivi come da tabelle allegate al CCNL 2019-2021 comportando quindi la necessità di riparametrare da parte dell'Ente suddetto limite.

Il nuovo limite di spesa veniva quindi, giusta deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 21.02.2023, rideterminato in Euro 37.063,56;

Si da atto altresì che l'Ente si avvale di personale di altra P.A. in convenzione art. 14 CCNL 22.01.2004, incaricato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000, mediante convenzione con altro ente, in sostituzione della Responsabile del Settore Servizi alla Persona e attività di supporto collocata a riposo dal 01.10.2022: la spesa non rientra nel limite di spesa di cui al punto precedente;

Verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, ovvero:

1. Spesa del personale inferiore alla media delle spese sostenute negli anni 2011, 2012 e 2013;
2. Rideterminazione triennale della dotazione organica;
3. Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno del personale;
4. Ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
5. Approvazione del Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
6. Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
7. Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini;
8. Approvazione del PEG-Piano della Performance entro i termini;
9. Assenza di condizioni di dissesto finanziario e di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata all'ultimo Rendiconto approvato.

Risulteranno pertanto assumibili in corso d'anno i profili di cui sopra (descritti al punto 3.1 della struttura organizzativa).

Piano di 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.

Per l'annualità in corso si prevede autoformazione da parte di tutti i dipendenti, mentre alle Posizioni organizzative verrà fornita formazione da parte di fornitori esterni.

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 Sangano 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".

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"⁴, 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 G.C. n. 70 del 03/12/2019.

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 B "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

L'Amministrazione effettuerà il monitoraggio dell'attività di formazione svolta dai dipendenti, sia in termini di dipendenti coinvolti che di ore/anno in osservanza di quanto previsto dalla direttiva 24/03/2023 Ministro per la PA "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

⁴ 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).