



Comune di LAMPORO

Provincia di Vercelli

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

2024 – 2025 – 2026

(art.6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO - è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del Decreto Legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 06.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente

la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO da parte della Giunta, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data ultima di approvazione del bilancio di previsione.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2025-2026

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di LAMPORO

Indirizzo: Via Garibaldi n. 4 – 13046 Lamporo (Vercelli)

Codice fiscale: 80002270025

Partita IVA: 00371610023

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comune

Sindaco: Preti Claudio

Segretario: Dott.ssa Emma Amore

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Dott.ssa Emma Amore

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 2

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 481

Telefono: 0161/848101

Sito istituzionale: <https://www.comune.lamporo.vc.it>

PE: uffici@comune.lamporo.vc.it

PEC: lamporo@cert.ruparpiemonte.it

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione

2.1 Valore Pubblico

Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato (art. 3, comma, 2 D.M.)

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, *stakeholders* e cittadini.

Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli *stakeholder* e dei cittadini in generale.

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro *performance*.

Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (*output*), grazie ai contributi

individuali (*input*) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata, e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Sul sito istituzionale dell'Ente sono pubblicate le linee programmatiche di mandato, che illustrano le politiche, obiettivi e strategie che la presente Amministrazione si è prefissa di realizzare a seguito delle elezioni amministrative e da cui si evince che i valori fondanti sono la legalità, la sicurezza, la realizzazione di progetti sociali, ambientali e culturali, la solidarietà e la cooperazione per usare al meglio le risorse disponibili e ammodernare ed ottimizzare i servizi erogati.

Sottosezione di programmazione

2.2 Performance

Piano della Performance - Piano dettagliato degli obiettivi

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "il contributo" (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

Il Comune di Lamporo ha un sistema di misurazione della performance che prevede l'assegnazione di specifici obiettivi organizzativi, di area e individuali, tenendo conto degli standard di valore pubblico perseguiti dall'Ente, delle linee di mandato riprese anche dal DUPS e dagli obiettivi specifici previsti nel bilancio di previsione.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto Decreto Legislativo.

Il Piano dettagliato degli obiettivi - Piano della performance nei quali sono indicati gli obiettivi da conseguire, le finalità, il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati alle P.O. e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo

dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso il Report relativo al controllo di gestione, sia attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati a:

- Performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- Performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Il processo di costruzione della Performance tiene conto del DUPS, che è il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione definisce i propri obiettivi operativi, che saranno riproposti nel Piano della performance.

Con il presente atto viene approvato il Piano della performance e degli obiettivi riferiti al triennio 2024/2025/2026 di seguito indicati, in cui il Comune si conforma nella propria azione, ai seguenti principi e criteri generali:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione affidato ai responsabili dei servizi;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

Il Piano della performance 2024/2025/2026 si sostanzia nei seguenti obiettivi:

1. Segretario Comunale - Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)

L'Ente si propone di procedere all'aggiornamento delle strategie di prevenzione dei rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate nell'ambito di una programmazione triennale più ampia.

Il fine ultimo è quello di contribuire, attraverso la prevenzione della corruzione, alla generazione e protezione del valore pubblico evitando il più possibile che i fenomeni corruttivi possano eroderlo.

Una parte consistente dell'obiettivo sarà dedicata all'elaborazione della sezione del PIAO riguardo l'anticorruzione e la trasparenza nell'ottica dell'integrazione con le altre sezioni.

L'Ente, inoltre, porterà avanti l'attività di verifica della mappatura dei processi tenendo conto che, oltre ai processi ritenuti dal Comune a più alto rischio corruttivo, il mutato quadro normativo rende necessario una particolare attenzione ai processi che prevedono la gestione dei fondi europei e del PNRR opportunamente mappati.

Delle misure individuate, sia generali che specifiche (con particolare attenzione al divieto di pantouflage), sarà opportunamente individuata la programmazione del monitoraggio di cui si darà applicazione durante l'anno come da indicazioni PNA 2022-2024.

Al fine di coinvolgere tutti i dipendenti, l'Ente si avvarrà oltre che di momenti di confronto con il RPCT e la struttura di supporto, di corsi di formazione in presenza o in modalità FAD.

L'obiettivo ha durata triennale e tutti i dipendenti vengono coinvolti.

2. Responsabile Area Amministrativa, Demografica, Finanziaria – Rispetto o riduzione dei tempi medi di pagamento

L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella Legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

La gestione delle procedure di liquidazione delle fatture sarà rivista con l'obiettivo di ridurre, o migliorare, l'attuale tempistica seguendo queste tempistiche:

- verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa
- elaborazione degli atti di liquidazione entro 7 giorni dall'accettazione della fattura
- elaborazione del mandato entro 3/5 giorni dall'atto di liquidazione.

L'obiettivo ha durata annuale e la dipendente coinvolta è la sig.ra Cinzia Balzola, EQ Responsabile dell'Area.

3. Istruttore Area Amministrativa - Implementazione pubblicazione su sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale

In ottica di una sempre maggior trasparenza e fruibilità del sito da parte della cittadinanza, l'obiettivo si pone un costante aggiornamento dei contenuti dello stesso e l'implementazione delle informazioni fornite.

Particolare attenzione andrà posta nel monitoraggio e aggiornamento dei dati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33/2013.

L'obiettivo ha durata annuale e la dipendente coinvolta è la sig.ra Manuela Guglielmonne.

Sottosezione di programmazione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

*Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 12.01.2022*

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore

- pubblico;
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
 - **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio**, individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo; devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità; particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
 - **Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure;**
 - **Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.**

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

1. Autorizzazione/concessione
2. Contratti pubblici
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
4. Concorsi e prove selettive
5. Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico; l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico; scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Comune di Lamporo è un ente di ridotte dimensioni, con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, e risente pesantemente delle difficoltà organizzative richiamate dalla delibera ANAC del 17.01.2023.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.01.2023, pienamente operativo, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno.

Il RPCT non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC già approvato.

E' vigente l'obbligo di adottare un nuovo PTPC ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8 della Legge n. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano.

Permane, comunque, l'obbligo del RPCT di vigilare annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano, i cui esiti confluiscono nella relazione annuale dello stesso, da predisporre ai sensi dell'art. 1, co. 14, della Legge n. 190/2012.

Il vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Programma per la Trasparenza è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 in data 12/01/2022 per il triennio 2022/2023/2024, ed è tuttora coerente con gli indirizzi strategici ed operativi di questa pubblica amministrazione;

Il Piano degli obiettivi (obiettivo n. 1), come riportato nella "Sottosezione di programmazione 2.2 Performance" prevede quale obiettivo prioritario l'aggiornamento del "Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per triennio 2024/2025/2026" entro il termine del 31 gennaio 2024.

Trasparenza – Novità 2024

Responsabili

Per ogni Settore come configurato all'interno del funzionigramma comunale, ciascun Responsabile di Settore, titolare di Posizione Organizzativa, è competente per le pubblicazioni di legge e per l'evasione delle domande di accesso agli atti inoltrate all'Ente.

È fatta salva la delega a personale appositamente incaricato e incardinato presso ciascun ufficio di curare l'istruttoria delle richieste e la relativa evasione.

Resta fermo l'obbligo del Responsabile di Settore di vigilare sulla tempestiva evasione delle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ciascun dipendente, in caso di erroneo inoltro delle richieste di accesso a settore diverso da quello di competenza, ove ne sia a conoscenza, ne cura diligentemente l'inoltro all'ufficio competente, anche per il tramite del software gestionale in uso "comunicazioni" "protocollo interno".

Resta fermo l'obbligo per il personale addetto al protocollo di inoltrare correttamente le richieste agli uffici competenti secondo il funzionigramma vigente.

Con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici **a partire** dal 1° gennaio 2024, scattano anche novità dal punto di vista degli obblighi di pubblicazione.

Con la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha aggiornato e integrato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

In particolare, è stata modificata la disciplina sui contratti pubblici e sugli accessi agli atti documentali e civici/generalizzati.

L'art. 28 del D.Lgs. n. 36/2023 e le successive delibere Anac 261 e 263 individuano nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici l'unico portale sul quale assolvere tutti gli obblighi di pubblicazione.

Dunque un adempimento unico a fronte del quale le comunicazioni come gli accessi andranno effettuati attraverso l'indicazione di un link.

Tutti i settori e le aree comunque interessati dall'affidamento di contratti pubblici per servizi e forniture – non solo per i lavori – di qualunque importo, anche in caso di affidamenti diretti e anche per importi inferiori a 5mila euro, dovranno curare la totale digitalizzazione della procedura.

Andranno acquisiti cig – non si distingue più tra smart cig e cig – e andranno caricati i dati sulla BDNCP.

Fase transitoria

Con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 con il quale sono state fornite indicazioni per il periodo transitorio fino alla piena applicazione della disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al Decreto Legislativo n. 36/2023 e riferita a tutte le procedure di affidamento, si prevede un doppio binario per l'acquisizione cig o su piattaforme telematiche abilitate (esempio MEPA, S.T.E.L.L.A, Sintel) oppure a mezzo PCP fino al 30 Giugno 2024.

Collegamento automatico

Ai sensi dell'articolo 28, comma 2, del Codice, secondo cui le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la BDNCP, secondo le disposizioni di cui al decreto trasparenza, sarà necessario che il software in uso all'Ente consenta il trasferimento del link del portale BDNCP sulla sezione Amministrazione trasparente.

Contestualmente, considerato che con il PNRR – Esperienza del Cittadino – sono in corso gli adeguamenti del sito che coinvolgono anche la sezione "Amministrazione trasparente" sarà necessario dare indicazioni affinché questo collegamento sia effettivo.

Appalti e concessioni

La documentazione di gara è resa costantemente disponibile, fino al completamento della procedura di gara e all'esecuzione del contratto, sia attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25 del Codice dei contratti, sia attraverso i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e degli enti

concedenti.

La documentazione di gara è altresì accessibile attraverso il collegamento ipertestuale comunicato alla BDNCP.

Gli obblighi di pubblicazione delle informazioni in allegato si considerano assolti ove sia stato inserito in "Amministrazione trasparente" il collegamento ipertestuale alla banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati.

Rischi corruttivi

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'Amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

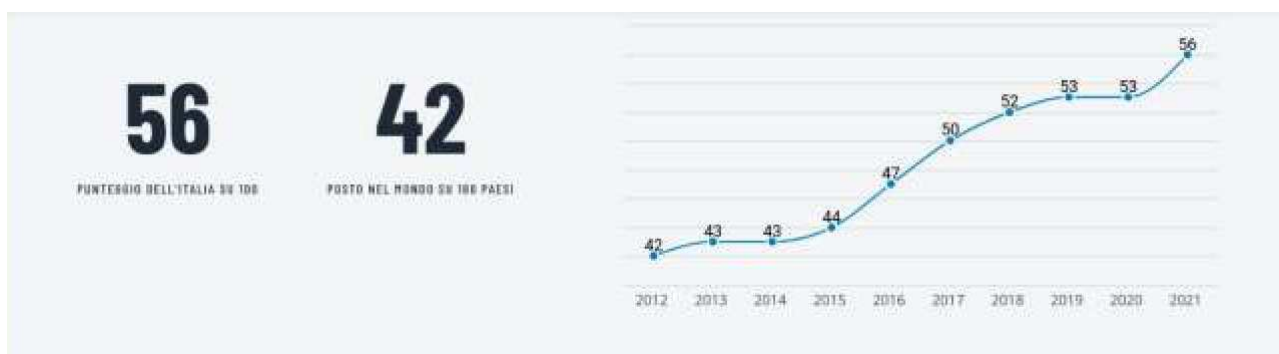
Nazionale

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo.

Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti".

Il punteggio dell'Italia nel 2021 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020.

L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti.



Regionale e provinciale

Fonte: relazione secondo semestre 2021 sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, con specifico riferimento al Piemonte e al contesto territoriale.

Provincia di Torino "La provincia di Torino evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato composto da gruppi criminali autoctoni ed alloctoni che coesistono ricoprendo tuttavia un ruolo di secondo piano rispetto a quello interpretato dalla 'ndrangheta. Qui le consorterie criminali prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica non disdegnando se necessario il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite. Le attività investigative e le evidenze giudiziarie degli ultimi anni come già detto hanno rilevato in provincia di Torino l'operatività di diverse strutture 'ndranghetiste.....".

"..... Relativamente alla criminalità di matrice etnica i sodalizi più attivi risulterebbero quelli nigeriani e segnatamente albanesi e romeni....."

Restante territorio regionale

"..... in provincia di Alessandria recenti evidenze investigative hanno confermato l'operatività di sodalizi per lo più di matrice 'ndranghetista....."

..... Per quanto riguarda la criminalità di matrice straniera, la provincia in questione sarebbe scenario di convivenza tra gruppi albanesi, africani e romeni che gestiscono prevalentemente il mercato della prostituzione e degli stupefacenti...."

"... in provincia di Asti, secondo talune recenti evidenze investigative, si annovererebbe la presenza di

soggetti legati alla criminalità di tipo mafioso per lo più di origine calabrese ”

“..... Per quanto concerne la criminalità di altra matrice reati predatori nei confronti di persone anziane perpetrati in molteplici comuni delle regioni Piemonte, Valle d’Aosta, Liguria, Umbria, Emilia Romagna, Lombardia e Veneto. Nella provincia astigiana inoltre coesisterebbero sodalizi albanesi, africani e romeni che gestiscono prevalentemente il mercato della prostituzione e degli stupefacenti. Sarebbero altresì presenti gruppi sinti tendenzialmente dediti alla commissione di reati predatori.....”

“..... Per ciò che concerne la provincia di Biella nel recente passato si è avuta contezza circa la presenza di soggetti contigui alla criminalità organizzata. Inoltre la provincia biellese annovererebbe una contenuta presenza di soggetti stranieri che agirebbero in maniera verosimilmente non strutturata.....”

“..... In provincia di Cuneo risulterebbero attive varie espressioni criminali come testimoniato da numerose evidenze giudiziarie e investigative degli ultimi anni. Risulterebbe di assoluta rilevanza la presenza della Casa Circondariale di Cuneo che ospita detenuti sottoposti a regime differenziato, circostanza che espone il territorio a gravi rischi di infiltrazione ad opera dei familiari i quali tradizionalmente tendono ad avvicinarsi quanto più possibile ai propri congiunti.....

Con riferimento alla criminalità di matrice straniera si annovererebbe la presenza di sodalizi di origine albanese e nord-africana attivi prevalentemente nelle attività di spaccio e traffico di sostanze stupefacenti, nonché nel favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione di connazionali. Infine la vicinanza con la Francia, territorio storicamente nelle mire della ‘ndrangheta, renderebbe il cuneese una sorta di rotta di transito di immigrati clandestini ”

“ Il novarese, area di confine tra il Piemonte e la Lombardia, sembrerebbe territorio a rischio di permeabilità da parte dei sodalizi attivi nelle limitrofe province lombarde. Rischio potenzialmente amplificato anche dalla presenza di condannati a regime detentivo differenziato presso la locale Casa Circondariale che come detto per quella di Cuneo potrebbe essere condizione di richiamo nell’area dei familiari dei detenuti.....Per ciò

che concerne la criminalità di matrice etnica si confermerebbe l’operatività in loco di sodalizi di origine albanese e romena per lo più attivi nel settore degli stupefacenti...”

“.... La provincia del Verbano-Cusio-Ossola costituisce la striscia di confine con la Svizzera, Paese in cui le consorterie ‘ndranghetiste risulterebbero da tempo insediate e verso il quale anche le altre manifestazioni criminali italiane guardano con sempre rinnovato interesse ”

“..... In provincia di Vercelli a partire dal 2012 si è avuta contezza circa la presenza della criminalità organizzata calabrese..... Per quanto concerne la criminalità etnica questa risulta prevalentemente dedita allo spaccio di sostanze stupefacenti e ai reati predatori. Risulterebbero da ultimo presenti anche gruppi rom tendenzialmente dediti anch’essi alla commissione di reati predatori....”.

Analisi del contesto interno

Il Comune di Lamporo è stato interessato dalle elezioni amministrative nel 2021.

Il Consiglio Comunale è composto da 10 Consiglieri oltre al Sindaco; la Giunta Comunale da 2 Assessori oltre al Sindaco.

Nella sezione “Amministrazione trasparente” è disponibile il Bilancio di previsione per l’esercizio in corso, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 in data 11/12/2023.

La struttura organizzativa è evidentemente “corta”; ciò consente un controllo diretto ed immediato da parte del Responsabile di servizio sull’attività dei dipendenti della propria area, e del Segretario Comunale sui Responsabili.

I controlli interni non hanno mai evidenziato criticità sul campione di atti esaminato.

I Responsabili di ciascuna area sono individuati dal Sindaco e svolgono le funzioni dirigenziali previste dall’articolo 107 del D.Lgs. n. 267/2000.

Nomina, revoca e valutazione dei Responsabili sono oggetto di specifiche disposizioni regolamentari reperibili sul sito dell’Ente.

L’Ente dispone di un Segretario Comunale in convenzione con altri 4 Comuni, di un proprio Nucleo di Valutazione esterno, di un organo di revisione nominato dalla Prefettura di Vercelli a seguito di pubblico sorteggio.

Il SUAP è gestito dal Responsabile area tecnica.

La gestione del servizio idrico è in capo alla azienda ASM SpA con sede in Vercelli, soggetta a direzione e coordinamento di Iren Spa

Il Comune di Lamporo partecipa alle società • ASM VERCELLI SPA (ex ATENA SPA) - ATAP S.P.A. - CO.VER.FO.P. Scarl; • ATENA TRADING S.p.A.

Individuazione del rischio per processo

Il processo consiste in una serie di attività organizzate per produrre un servizio.

Il suo svolgimento può richiedere la partecipazione di più uffici/centri di responsabilità, o di più amministrazioni.

Descrivere i processi significa in buona sostanza descrivere la propria organizzazione.

Una volta individuati e descritti i processi, ed individuato il soggetto responsabile, viene evidenziato il livello di rischio corruttivo a cui il processo si ritiene sia esposto (basso, medio, alto), tenendo conto dei seguenti fattori:

- livello di interesse esterno: la presenza di interessi anche economici rilevanti per il beneficiario incrementa il rischio di corruzione
- grado di discrezionalità/vincolatività del processo di decisione
- precedenti eventi corruttivi/segnalazioni di whistleblowing.

Segue la definizione delle misure di trattamento, ovvero degli strumenti organizzativi, procedurali e di controllo che consentono di “gestire” il rischio, riducendolo al minimo.

Aree di rischio

- A. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
- B. CONTRATTI PUBBLICI
- C. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- D. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- E. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
- F. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
- G. INCARICHI E NOMINE
- H. ALTRE AREE DI RISCHIO

Numero di processi mappati per area di rischio

A. Acquisizione e gestione del personale

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3

- Conferimento di incarichi extra istituzionali
- Progressioni di carriera
- Reclutamento del personale

B. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

- Programmazione
- Progettazione
- Selezione del contraente
- Altre procedure di affidamento
- Verifica aggiudicazione e stipula del contratto
- Esecuzione del contratto
- Rendicontazione del contratto

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2

- Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo

- Provvedimenti di tipo concessorio
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4
- Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati
 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi
 - Gestione economica del personale
 - Gestione giuridica del personale
- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
 Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
- Gestione delle entrate e delle spese
 - Gestione dei beni patrimoniali e demaniali
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
 Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1
- Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
- G. Incarichi e nomine
 Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2
- Conferimento di incarichi di collaborazione
 - Incarichi e nomine presso organismi partecipati
- H. Altre Aree di rischio
 Per quanto attiene le Altre Aree di rischio, si è ritenuto opportuno procedere all'individuazione delle seguenti:
 Atti di governo del territorio (Pianificazione e gestione del territorio)
 Numero di processi mappati per l'area di rischio: 5
- Pianificazione comunale generale
 - Pianificazione attuativa
 - Permessi di costruire convenzionati
 - Rilascio o controllo dei titoli abilitativi
 - Vigilanza in materia edilizia.

Trattamento del rischio

Misure generali

Trattasi di misure ed azioni individuate direttamente dal legislatore, in quanto idonee a conseguire gli obiettivi di prevenzione per tutte le aree di rischio. Hanno valenza di tipo organizzativo, in quanto comportano necessariamente una revisione del modo di gestione dei processi e dei procedimenti.

Informatizzazione dei processi

Il Comune di Lamporo ha unificato i software in dotazione e le relative banche dati in modo da rendere possibili reciproci controlli tra uffici ed eliminare elaborazioni manuali di dati.

Gli atti amministrativi (deliberazioni, determinazioni, decreti, ordinanze, liquidazioni) vengono gestiti in modalità integralmente informatizzata.

Sotto il profilo organizzativo, questo comporta una più idonea tracciabilità dell'iter dell'atto, dalla predisposizione dello schema nella fase istruttoria, alla richiesta di parere/copertura finanziaria, alle eventuali modifiche, fino alla pubblicazione.

Ciò consente anche di poter agevolmente distinguere la responsabilità della fase di istruttoria del procedimento da quella di adozione e sottoscrizione del provvedimento finale.

La previsione di questa misura di trattamento implica che il processo sia accessibile anche per il Segretario Comunale, che ha la possibilità di accedere alle procedure informatiche in autonomia ed effettuare controlli a campione, al di fuori della calendarizzazione e delle modalità previste dal regolamento.

I controlli interni - Il controllo successivo di legittimità

Il controllo interno successivo di legittimità viene puntualmente svolto nell'osservanza dei contenuti, tempi e modi prescritti dal vigente Regolamento per i controlli interni che è disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.

Come si evince dalle relazioni annuali conclusive, non si sono riscontrati elementi di particolare criticità negli atti amministrativi soggetti a controllo.

La disciplina in materia di incarichi extra istituzionali

Questo Ente non dispone di un proprio regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali, gestiti a norma di legge.

Trattasi comunque di un ambito di non primaria rilevanza per il Comune di Lamporo, al quale di norma non pervengono significative richieste di autorizzazione.

Verifica della sussistenza di condizioni ostative in capo a dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi di Responsabile di servizio anche con riferimento allo svolgimento di particolari attività o incarichi precedenti

Ai fini dell'applicazione della misura in oggetto, viene effettuata la verifica dell'assenza di condizioni ostative all'atto del conferimento degli incarichi di Responsabile del servizio e degli altri incarichi previsti dai Cap III e IV del D.Lgs. n. 39/2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'Amministrazione (art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013).

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'articolo 54 bis del D.Lgs. 30.03.2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012 e poi modificato dalla Legge n. 179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto whistleblowing.

In merito alla fattispecie si rimanda alla procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

Le iniziative per la formazione

Il RPC dovrà partecipare ad attività formative con cadenza biennale anche per mezzo degli strumenti di formazione on line messi a disposizione tramite le Prefetture.

Le iniziative di formazione devono essere rivolte:

- a tutti i dipendenti, sia con riguardo all'aggiornamento sulle competenze giuridico- professionali, sia con riguardo alle tematiche dell'etica e della Legalità, a seconda dell'incarico svolto e del ruolo nell'Ente.

La formazione verrà erogata almeno ad anni alterni ai Responsabili di servizio e al resto del personale dipendente.

La rotazione

Il PNA prevede come misura di prevenzione del rischio corruttivo la rotazione del personale.

Ancorché prevista per gli enti pubblici a prescindere dalle loro dimensioni, il PNA 2019 precisa che la stessa va attuata tenendo conto di:

- vincoli soggettivi costituiti dai diritti dei lavoratori dipendenti (es con riferimento alla sede di servizio, ai diritti sindacali...)
- vincoli oggettivi, in quanto va comunque salvaguardato il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, la qualità delle competenze professionali necessarie per talune attività, soprattutto di carattere tecnico.

Si esclude infatti che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a figure professionali prive delle necessarie competenze, anche tenuto conto di particolari requisiti di reclutamento.

A ciò si aggiungono i vincoli derivanti dal CCNL.

Il Comune di Lamporo non ha dirigenti; la responsabilità dei servizi è affidata al Segretario Comunale titolare e a una dipendente di categoria D individuata dal Sindaco, cui è anche riconosciuta la PO.

L'attuale configurazione della struttura organizzativa del Comune, l'infungibilità dei ruoli del personale ed i vincoli di finanza pubblica non consentono all'Ente di utilizzare tale strumento al livello delle Posizioni Organizzative, evidenziando inoltre criticità anche nell'ambito dell'applicazione di tale principio nell'area degli incaricati di Responsabili di Procedimento e dei dipendenti in generale.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

1. organigramma;
2. livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo;
3. ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
4. altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Sottosezione di programmazione

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune si articola in unità di macrostruttura e unità di microstruttura.

Le unità di macrostruttura coincidono con ambiti organizzativi di massimo livello destinatari di poteri gestionali, di coordinamento ed integrazione, in con le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Le unità di macrostruttura assumono la denominazione di Area e sono dirette da Responsabili titolari di posizione organizzativa: raggruppano attività, servizi, prodotti omogenei e collegati tra loro, per i quali è opportuno disporre di un punto di riferimento organizzativo che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi.

Le unità di microstruttura sono unità organizzative di secondo livello e corrispondono a uffici e servizi del Comune.

La struttura si articola nelle seguenti aree:

- Area Amministrativa
- Area Contabile
- Area Tecnica

Al vertice della struttura si trovano:

- il Segretario Comunale, che svolge funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'Amministrazione, in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta Comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'Ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico; in particolare:
 - a) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività;
 - b) svolge compiti di collaborazione e funzioni di consulenza giuridico/amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente e delle strutture organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto comunale ed ai regolamenti;
 - c) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta Comunale e ne cura la verbalizzazione;

- d) roga i contratti nei quali l'Ente è parte e autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
- e) dirige gli uffici di staff di sua competenza e esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco;
- le Posizioni Organizzative, ad esse è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

L'Organigramma del Comune è consultabile sul sito istituzionale del Comune di Lamporo: *sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Organizzazione – sottosezione di secondo livello Articolazione degli uffici.*

Di seguito la tabella di distribuzione del personale alla data del 31 dicembre 2022, con l'eccezione del Segretario Comunale:

Area	N. dipendenti
Amministrativa	1
Contabile	1
Tecnica	-

L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinati negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.

Sottosezione

3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sottosezione deve contenere:

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

L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile.

Sottosezione

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;

- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

- Personale dipendente in servizio al 31.12.2023:
 - n. 1 unità categoria e posizione economica ex D.4, Area Amministrativa e Contabile
 - n. 1 unità categoria e posizione economica ex C.1, Area Amministrativa.
- Dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del D.P.C.M. 08.05.2018:
 - confermata secondo quanto stabilito con deliberazione della Giunta Comunale.
- Eventuali assunzioni a tempo determinato:
 - previste se si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.
- Aggiornamento programmazione triennale:
 - rivista annualmente e comunque aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
- Eccedenze di personale/personale in soprannumero:
 - allo stato attuale, nessuna unità.
- Fabbisogno:
 - allo stato attuale, nessuna unità; si prevede la sola sostituzione del personale per licenziamento o pensionamento che, in ogni caso, non è previsto per il triennio di vigenza del presente PIAO.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 06.08.2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.