
COMUNE DI SANFRONT

PROVINCIA DI CUNEO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 19 DEL 13/08/2025

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 30.01.2025 è stato chiarito : *"le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, devono predisporre anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Il termine per l'adozione del PIAO 2025-2027 è il prossimo 31 gennaio, in conformità a quanto previsto dal legislatore. È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del*

differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025)".

La proroga del bilancio di previsione 2025/2027 al 28.02.2025, stabilita con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 31.03.2025.

Difatti, l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*"

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.

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.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Fino al 31.12.2024 il Comune di Sanfront non ha approvato un proprio autonomo PIAO, poichè essendo membro dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, sino a tale data era privo di una propria dotazione organica di personale.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sanfront

Piazza Statuto, 2 - 12030 Sanfront (CN)

Telefono: (+39) 0175.948119

Fax: (+39) 0175.948867

E-mail: info@comune.sanfront.cn.it

PEC: comune.sanfront@pec.it

Sindaco: Francesco LOMBARDO

Codice univoco di fatturazione: UFAP7C

Codice Istat 004209

Codice Catastale H852

Codice iPA c_h852

RISULTANZE DEI DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE, AL TERRITORIO, ALLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE E AI SERVIZI PUBBLICI

Superficie	39,71 Km ²
Abitanti al 31/12/2024	2.252
Altitudine	495 m
Comuni limitrofi	Barge Envie Rifreddo Gambasca Brossasco

	Sampeyre Paesana
Distanze da altri centri principali	Saluzzo circa 15,00 km
Servizi trasporti pubblici attivi	Scuolabus (solo nel periodo scolastico) Mercatale (trasporto anziani il lunedì: giorno di mercato)
Corsi d'acqua	Fiume Po Torrenti: Albetta – Croesio – Gambasca
Economia insediata	L'agricoltura, praticata con successo grazie alle favorevoli caratteristiche del territorio, produce cereali, frumento, foraggi, barbabietole e patate; parte della popolazione si dedica anche alla zootecnia, prediligendo l'allevamento di bovini, suini e avicoli. L'industria, che contribuisce a elevare il reddito pro capite, è costituita da piccole aziende operanti nei compatti alimentare, edile, metallurgico, tessile, della lavorazione del legno, della gomma e della plastica, oltre che della fabbricazione di mobili e macchine per l'agricoltura. Le strutture ricettive offrono la sola possibilità di ristorazione. A livello sanitario, sul posto è assicurato il servizio farmaceutico.
Servizi	<p>Il Comune di Sanfront gestisce in forma diretta i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavori pubblici - Manutenzioni - Personale - Bilancio ed Economato - ambiente e tutela del territorio: cimitero, verde pubblico, protezione civile, canile (stipula di convenzione con il canile di Bibiana) - Catasto <p>Gestisce in forma associata tramite l'Unione Montana dei Comuni del Monviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funzioni montane previste dall'art. 3 della L.R. 14 marzo 2014 n. 3 - Centrale Unica di Committenza - Sport, turismo, Cultura, Isruzione pubblica - Direzione segreteria - Polizia municipale e commercio - Protezione Civile - Edilizia privata – suap – Urbanistica e Paesaggistica - Trasporto pubblico locale - Anagrafe e Stato Civile - Tributi ed elettorale

- Controllo di gestione
- Patrimonio

Servizi affidati a organismi partecipati

Il servizio socio assistenziale è affidato al Consorzio Monviso Solidale di cui si detiene una percentuale pari allo 0,014% (dal 31/01/2023) mentre il servizio raccolta e smaltimento rifiuti è affidato al Consorzio Servizi Ecologia Ambiente di cui si detiene una percentuale pari all' 1,54%.

Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Il servizio acquedotto, fognatura e depurazione è stata affidata alla Ditta A.C.D.A Azienda Cuneese dell'Aqua – spa di cui non si detiene una partecipazione dello 0,02%.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il

mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

L'articolo 170, comma 6 del TUEL prevede che "Gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti predispongono il Documento unico di programmazione semplificato previsto dall'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni";

Il DUP dovrà in ogni caso illustrare:

- a) l'organizzazione e la modalità di gestione dei servizi pubblici ai cittadini con particolare riferimento alle gestioni associate;
- b) la coerenza della programmazione con gli strumenti urbanistici vigenti;
- c) la politica tributaria e tariffaria;
- d) l'organizzazione dell'Ente e del suo personale;
- e) il piano degli investimenti ed il relativo finanziamento;
- f) il rispetto delle regole di finanza pubblica

Valore Pubblico: Con Deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale n. 43 del 20/12/2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027, predisposto in forma semplificata ai sensi di quanto previsto dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 18 maggio 2018 di modifica dei punti 8.4 e 8.4.1 dell'allegato 4/1 del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.

Per un approfondimento della Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 approvata con Delibera del Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale n. 43 del 20/12/2024 si rimanda al seguente link :

https://www.comune.sanfront.cn.it/cgi-bin/trasparenza/12302024155820_COMUNE_DI_SANFRONT.pdf

2.1.1 Benessere e sostenibilità:

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:

GLI INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE			
i dodici indicatori sono:			
1 	2 	3 	4 
REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE	INDICE DI DISEGUAGLIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE	INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA	SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA
5 	6 	7 	8 
ECESSO DI PESO	USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE	RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI
9 	10 	11 	12 
INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA	INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE	EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI	INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO

Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

BES		SDGs		
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3		
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 	
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 	
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 	
5. Relazioni sociali				
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 	
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 	
8. Benessere soggettivo				
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 	
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	 	
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9		
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	 	

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILIS NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

INDIRIZZI GENERALI DI PROGRAMMAZIONE - I 3 VALORI PUBBLICI FONDAMENTALI

Secondo il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, " *sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna missione, sono riferiti all'ente.*"

Il Documento unico di programmazione semplificato, individua le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

La nuova normativa prevede per i Comuni fino a 5.000 abitanti un DUP semplificato ai sensi del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 18 maggio 2018 di modifica dei punti 8.4 e 8.4.1 dell'allegato 4/1 del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni, senza l'analisi della situazione socio economica della popolazione e del territorio e ne viene richiesta la suddivisione per missione degli obiettivi strategici.

Ogni anno sono verificati gli indirizzi generali e i contenuti della programmazione con particolare riferimento al reperimento e impiego delle risorse finanziarie, come sopra esplicitati. A seguito della verifica è possibile operare motivatamente un aggiornamento degli indirizzi generali approvati. In considerazione degli indirizzi generali di programmazione al termine del mandato, l'amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione dell'ente e di bilancio durante il mandato.

Il DUP semplificato, quale guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente, indica, gli obiettivi che l'ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione. Gli obiettivi individuati rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli indirizzi generali e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione. In applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione. Gli obiettivi saranno controllati annualmente al fine di verificarne il grado di raggiungimento e, laddove necessario, modificati, dandone adeguata giustificazione, per dare una rappresentazione veritiera e corretta dei futuri andamenti dell'ente e del processo di formulazione dei programmi

Nel periodo di valenza del corrente D.U.P. semplificato, in linea con il programma di mandato dell'Amministrazione, la programmazione e la gestione è improntata sulla base degli indirizzi generali, precisando che il mandato non coincide con l'orizzonte temporale di riferimento del bilancio di previsione.

Considerato che la Sezione Strategica del DUP, secondo il principio contabile applicato alla programmazione, sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", si è riportato all'interno del DUP , le strategie generali contenute nel programma di mandato

approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 05/06/2025 descritte e declinate all'interno del Programma di mandato che si incaricava di declinare le Linee strategiche in senso amministrativo, individuando azioni strategiche, progetti, azioni ed obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato medesimo. Gli obiettivi strategici che orientano le politiche e le azioni amministrative, sono già stati illustrati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 – Nota di aggiornamento, approvata dal Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale, con delibera n. 43 del 20/12/2024.

Dal programma di mandato e dalle sue linee di indirizzo, l'Amministrazione ha individuato i 5 fondamentali VALORI PUBBLICI che intende generare nella Città

VALORE PUBBLICO	LINEE DI MANDATO	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO
BENESSERE , ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	1,2,5	garantire il controllo : <ul style="list-style-type: none"> ▪ delle norme relative al codice della strada, ▪ di aree del territorio più sensibili per prevenire fenomeni di microcriminalità 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ potenziamento sistema di video sorveglianza al fine di garantire una maggiore sicurezza a Sanfront e fornire alle forze dell'ordine uno strumento per contrastare la criminalità e per il controllo della velocità ▪ migliorare l'illuminazione pubblica con luci led per minor consumo ▪ realizzazione pista pedonale ▪ migliorare e incrementare le strutture del parco giochi per bambini
BENESSERE SOCIO-EDUCATIVO, CULTURALE, ASSOCIAZIVO E SPORTIVO	3,4,6,9,12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ promuovere la cultura del territorio ▪ valorizzare il patrimonio storico e artistico ▪ garantire lo sviluppo educativo sia a livello di asilo, con erogazioni di contributi a sostegno ▪ Interventi nel settore sportivo e ricreativo ▪ Creazione del Consiglio dei Ragazzi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ massima attenzione alle esigenze della scuola ▪ collaborazione con le associazioni sportive ▪ interventi di collaborazione alle Associazioni e Gruppi che svolgono attività sociali ed aggregative nel Paese ▪ organizzazione di sagre, mostre, concerti, spettacoli teatrali con il coinvolgimento delle associazioni cittadine
BENESSERE ECONOMICO, ISTRUZIONE	3,6,9	<ul style="list-style-type: none"> • sfruttare i finanziamenti a sostegno del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ attrazione di nuove imprese per la creazione di nuovi

FORMAZIONE LAVORO		<ul style="list-style-type: none"> • settore agricolo • promozione dell'istruzione e della formazione alle nuove tecnologie attraverso il Facilitatore Digitale • sostegno alle fasce disagiate della popolazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ posti lavoro ▪ offrire servizi e consulenze gratuite alle persone digiune di tecnologia ▪ servizio di trasporto gratuito presso strutture sanitarie per visite/esami come da convenzione con Croce Verde
TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E PARTECIPAZIONE	1,10,11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dati pubblici in formato libero e accessibili ▪ Partecipazione alla vita politica del Comune 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Totem elettronico per informazioni ai cittadini su eventi e/o emergenze ▪ Incontri pubblici e creazione di canali di comunicazione
Per un approfondimento sulle Linee Programmatiche di Mandato approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 05/06/2025 si rimanda al seguente link: https://www.comune.sanfront.cn.it/cgi-bin/trasparenza/1002202510929_COMUNE_DI_SANFRONT.pdf			

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. 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, comma1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza,

l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intellibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro strettamente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Performance: in **Allegato A** sono inserite le schede relative agli obiettivi del Piano degli obiettivi e delle performance con particolare riferimento all'annualità 2025.

La struttura organizzativa del Comune di SANFRONT è costituita da Settori e Servizi, individuati per aree omogenee di attività e in modo flessibile, deputati:

- all'analisi dei bisogni;
- alla programmazione e alla realizzazione degli interventi;
- al controllo in itinere dei procedimenti;
- alla verifica dei risultati.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 13/08/2025 è stato approvato il nuovo Organigramma del Comune di Sanfront.

L'organizzazione amministrativa dell'Ente risultava così strutturata:

- N. 4 Settori;
- N. 1 Servizio alle dirette dipendenze del Sindaco

➤ Settori in cui è strutturato l'Ente sono:

1. Settore 1° - "Servizio Segreteria e Affari Istituzionali e Generali"
2. Settore 2° - "Servizi Finanziari"
3. Settore 3° - "Lavori Pubblici e Assetto del Territorio"
5. Settore 4° - "Polizia Locale"

➤ Il Servizio alle dirette dipendenze del Sindaco è:

1. "Ufficio Relazioni con il Pubblico"

SETTORE	DIPENDENTE	AREA CCNL 16.11.2022 (ex CAT.)	% PART TIME	SERVIZI
SERVIZIO SEGRETERIA AFFARI ISTITUZIONALI GENERALI	n. 1 Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1 – Economica D2)	Tempo pieno	<p>Servizi Demografici Servizi Sociali – Assistenziali –</p> <p>SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centralino • Accesso agli atti • Relazioni con il pubblico • Censimento e statistiche • Dichiarazioni sostitutive <p>Servizio personale Servizio Segreteria</p>
	1 Funzionario	Area dei funzionari	Tempo parziale (art.	

	Amministrativo dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1 – Economica D6)	1 comma 557 Legge 311/2004)		
SERVIZI FINANZIARI	n. 1 Funzionario finanziario-contabile n. 1 Istruttore contabile	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1 – Economica D3) Area degli Istruttori (Cat. C 1 – Economica C6)	Tempo pieno Tempo Pieno	Servizio Finanze e Contabilità Servizio Economato Servizio Economato Servizio Stipendi Servizio Elettorale/Statistica Servizio Tributi SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI • Segreteria e Affari

				<ul style="list-style-type: none"> • Istituzionali e Generali • Centralino • Protocollo • Accesso agli atti • Relazioni con il pubblico • Servizio Personale • Contratti • Servizi scolastici (transport alunni, mensa, Assistenza autonomie) • Cultura sport turismo
LAVORI PUBBLICI ED ASSETTO DEL TERRITORIO	n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Operatore Esperto n. 1 Operatore Esperto	Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C1) Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C6) Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C6) Area degli Operatori Esperti (Cat. B1 – Economica B5) Area degli Operatori Esperti (Cat. B3)	Tempo pieno Tempo pieno Tempo Pieno Tempo Pieno Tempo pieno	Servizio Opere Pubbliche Servizio Gestione Fabbricati – Strade – Acquedotto – Cimiteri Servizio Patrimonio – Espropri Servizio Urbanistica – Edilizia Privata – SUE SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI <ul style="list-style-type: none"> • Manifestazioni ed eventi • Accesso agli atti • Relazioni con il pubblico • Contratti

LOCALE POLIZIA	n. 1 Istruttore Area Vigilanza	Area degli Istruttori (cat. C1 – Economica C4)	Tempo Pieno	Comando Ufficio Verbali Servizio SUAP – Commercio e Attività Produttive - Agricoltura Protezione Civile

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024:

SETTORI: 10 (DI CUI 1 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 311/2004)

UFFICIO ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO: non ha personale in servizio

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

Il Comune di SANFRONT definisce annualmente gli obiettivi **strategici e operativi** dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

All'**obiettivo strategico intersetoriale** viene attribuito un **peso 50** nella misurazione e valutazione della performance.

Agli **obiettivi operativi settoriali** viene **attribuito un peso complessivamente pari a 50, con riferimento a ciascun Settore**, nella misurazione e valutazione della performance.

La somma determina il livello di performance collettiva dell'Ente pari a 100 così come di seguito rappresentato:

- **obiettivo strategico intersetoriale = 50**

- **obiettivi settoriali = 50 (con riferimento a ciascun Settore e dato dalla somma dei pesi di tutti gli obiettivi assegnati a ciascun Settore)**
- **Somma di tutti gli obiettivi = 100**

Albero della performance con obiettivi

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE

PESO 50

OBIETTIVO	STRUTTURA RESPONSABILE	SOGGETTO RESPONSABILE DI SETTORE TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
<p>Efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa attraverso i seguenti pilastri :</p> <p>a) formazione per la crescita professionale attraverso acquisizione di competenze trasversali e per il miglioramento della performance</p> <p>b) trasparenza dell'azione amministrativa attraverso il rispetto dei tempi procedurali, il controllo quali-quantitativo dei servizi erogati al pubblico</p> <p>c) tempestività dei pagamenti</p> <p>d) prevenzione della corruzione all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2025-2027</p>	Tutti i Settori del Comune	Tutti i Responsabili di Settore titolari di Posizione di Elevata Qualificazione

OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI
PESO COMPLESSIVO PER SETTORE 50

SETTORE 1°

“Servizio Segreteria e Affari Istituzionali e Generali”

OBIETTIVO	STRUTTURA RESPONSABILE	SOGGETTO RESPONSABILE DI SETTORE TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
ASSISTENZA TECNICA-AMMINISTRATIVA E VERBALIZZAZIONE DELLE SEDUTE DEL CONSIGLIO E DELLA GIUNTA COMUNALE	SETTORE 1° “Servizio Segreteria e Affari Istituzionali e Generali”	Paolo Goldoni

OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI
PESO COMPLESSIVO PER SETTORE 50

SETTORE 2°

“Servizi Finanziari”

OBIETTIVO	STRUTTURA RESPONSABILE	SOGGETTO RESPONSABILE DI SETTORE TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
GESTIONE CONTABILE DEL PNRR	Settore 2° “Servizi Finanziari”	Dossetto Bruna
GESTIONE SERVIZIO ECONOMATO	Settore 2° “Servizi Finanziari”	Dossetto Bruna
INDICE TEMPESTIVITA' PAGAMENTI, STOCK DEBITO,	Settore 2° “Servizi Finanziari”	Dossetto Bruna
GESTIONE ANTICIPAZIONE DI CASSA	Settore 2° “Servizi Finanziari”	Dossetto Bruna

OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI
PESO COMPLESSIVO PER SETTORE 50

SETTORE 3°
“Lavori Pubblici ed Assetto del Territorio”
RESPONSABILITA' NON ASSEGNATA

OBIETTIVO	STRUTTURA RESPONSABILE	SOGGETTO RESPONSABILE DI SETTORE TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

OBIETTIVI DEI SINGOLI SETTORI
PESO COMPLESSIVO PER SETTORE 50

SETTORE 4°
“Polizia Locale”
RESPONSABILITA' NON ASSEGNATA

OBIETTIVO	STRUTTURA RESPONSABILE	SOGGETTO RESPONSABILE DI SETTORE TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

In allegato (**Allegato 1**):

- scheda obiettivo strategico intersetoriale
- schede obiettivi dei Settori

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., 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 ea contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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 quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Anticorruzione: Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di questo ente è il Vice Segretario Dott. Goldoni Paolo. Per il triennio 2025-2027 la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolta mediante il nuovo strumento di

programmazione, c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), previsto dall'art. 6, comma 1, D.L. n. 80/2021, (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113), specificatamente nella sezione 2.3 “*Rischi corruttivi e trasparenza*”. In particolare la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolta in ottemperanza alle nuove disposizioni di cui alla Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 di l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022 ai contratti pubblici. Com’è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Gli ambiti di intervento di Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 1 e 264 2 del 2023)

Con la Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024 sono stati approvati schemi pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto. Nella fattispecie è stato previsto l’aggiornamento della sezione Amministrazione Trasprente per quanto concerne:

- “Organizzazione”, sotto-sezione di secondo livello “Articolazione degli uffici” (co.1, art. 13)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione (art. 31 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, c. 1 e c. 2, d. lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi (art. 23 d.lgs. n. 33/2013)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l’acquisizione d’ufficio dei dati (art. 35 d.lgs. n. 33/2013)

- Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici (art. 36)

Il Consiglio dell'Autorità ha approvato la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 PNA 2022. L'aggiornamento fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO

Si allega il Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027, con le schede relative alla mappatura dei processi e alla valutazione e trattamento del rischio (**Allegato 2**).

2.3.1. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresentano un contenuto fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare alla luce delle peculiarità dell'ente e degli esiti dell'attività di monitoraggio, sono volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente. Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

Seguono gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Monasterolo di Savigliano:

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR; - informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni, per i soggetti sia interni che esterni.

2.3.2 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del contesto nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il

verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno), anche al fine di individuare le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori di interesse e i rappresentanti di interessi esterni” (Delibera Anac 12 del 2015, pag. 16). Per l’analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall’ANAC faremo riferimento, si riporta estratto della RELAZIONE SULL’ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL’ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA trasmessa alla Presidenza il 4 gennaio 2017 e consultabile integralmente al seguente link:

<http://www.avvisopubblico.it/osservatorio/altri-atti-e-documenti/criminalitaorganizzata/relazione-del-governo-sullattività-di-contrastodel-criminalità-organizzata-anno2017> :

“Il territorio della provincia “Granda” è caratterizzato da un discreto benessere sociale tanto da risultare, ancora nel 2015, al 3° posto in Italia nella categoria “affari e lavoro” e 7° per la “qualità della vita. Nell’area del cuneese era stata riscontrata la presenza di elementi legati alla criminalità organizzata, in particolare quella di matrice calabrese, i cui tentativi di infiltrazione emersero già dagli esiti dell’operazione “Maglio” del giugno 2011; l’indagine consentì, infatti, di ricostruire e documentare le dinamiche associative di alcune ‘ndrine attive ad Alba (CN), Asti, Novi Ligure (AL) e Sommariva del Bosco (CN) e permise, altresì, di accettare l’esistenza nella regione Liguria, in 71 Lombardia ed in Piemonte di “camere di controllo” a competenza territoriale, nonché di documentare l’influenza esercitata da quella ligure nella provincia di Cuneo. I gruppi criminali in parola costituivano il c.d. “locale del basso Piemonte”, al confine con la Liguria, collegato alle strutture di vertice dell’organizzazione calabrese e caratterizzato da tutti gli elementi tipici dell’organizzazione di riferimento. In tale contesto, il 29 maggio 2015 l’Arma dei Carabinieri ha eseguito un’ordinanza di custodia cautelare nei confronti di sette persone, ritenute responsabili di numerosi furti in danno di centri commerciali dell’hinterland torinese, che sarebbero stati commessi per finanziare la latitanza di un soggetto di origine calabrese, tratto in arresto nell’ottobre 2014 per l’omicidio di un uomo il cui cadavere era stato rinvenuto il 6 agosto dello stesso anno. La provincia è contrassegnata anche da una ramificata presenza di gruppi stranieri di vari Paesi: i riscontri investigativi confermano, infatti, l’insediamento di malavitosi di provenienza soprattutto nord africana, rumena ed albanese, i quali, abitualmente, gestiscono attività delinquenziali collegate principalmente allo spaccio ed al traffico, anche internazionale di stupefacenti, alle rapine ed ai furti - in danno di abitazioni private - ed allo sfruttamento della prostituzione; in quest’ultimo ambito è emerso anche l’interesse della criminalità cinese, che gestisce il fenomeno in appartamenti e nei centri massaggi. Sul territorio sono presenti gruppi di “sinti”, completamente integrati nel tessuto sociale e strutturati essenzialmente su base familiare, alcuni dei quali dediti alla commissione di reati contro il patrimonio. Nel 2015 sono stati sequestrati poco più di 20 kg. di sostanze stupefacenti, soprattutto marijuana (17,70 kg.) ed hashish (1,63kg.); con riferimento a tali traffici, sono state segnalate all’Autorità Giudiziaria per traffico 136 persone tra le quali 51 stranieri. Complessivamente, l’analisi dei dati statistici sull’andamento della criminalità diffusa, evidenzia una diminuzione dei delitti commessi rispetto all’anno precedente; nella provincia i reati maggiormente perpetrati restano quelli di natura predatoria come i furti (in aumento i furti in abitazione e di autovetture), le rapine (soprattutto in pubblica via), le truffe, le frodi informatiche ed i danneggiamenti. È in aumento il numero delle segnalazioni di estorsioni e di incendi.” Non risulta pubblicato l’aggiornamento relativo all’anno 2020 della Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, alla data di predisposizione del presente Piano. In conclusione cercare di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze o pressioni a cui una struttura potrebbe essere sottoposta, dovrebbe consentire di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia anticorruzione del relativo Piano.

Nello specifico nel Comune di Sanfront non risultano fenomeni corruttivi di rilievo tali da adottare misure specifiche ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste Il contesto socio economico è caratterizzato da un’economia basata su aziende, artigianali ed industriali; sono presenti piccoli esercizi commerciali.

2.3.3 Analisi del contesto interno:

All'interno dell'Ente occorre prevedere una strategia di prevenzione da realizzare conformemente all'insieme delle ormai molteplici prescrizioni introdotte dalla L. n. 190/2012 e dalle correzioni di rotta indicate dall'ANAC con la determinazione 12/2015 e con il P.N.A 2016. L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge, appunto, ad aspetti propri dell'Ente, ovvero a quelli collegati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'Amministrazione del Comune è articolata tra Organi di governo, che hanno il potere di indirizzo e di programmazione e che sono preposti all'attività di controllo politico-amministrativo, e la struttura burocratica professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo. Gli organi di governo sono: il Sindaco, la Giunta Comunale, il Consiglio Comunale.

2.3.4 Le aree a rischio corruzione:

1. Le attività a più elevato rischio di corruzione sono individuate sulla base dell'allegato 1, che è stato redatto tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, adattate agli enti locali ed ampliando i fattori di valutazione autonoma.
2. Sono giudicate ad alto/medio rischio di corruzione le seguenti aree all'interno delle quali sono descritte le attività :

1) Personale

- assunzioni e progressioni di carriera
- autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti
- conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, studio e ricerca
- Affidamento incarichi professionali

2) Appalti di lavori, servizi e forniture:

- affidamento di lavori, inferiore a 150.000 €
- affidamento di lavori, superiore a 150.000 €
- affidamento di servizi o forniture, inferiore a € 140.000
- affidamento di servizi o forniture superiori a € 140.000
- lavori eseguiti con somma urgenza;
- transazioni, accordi bonari ed arbitrati;
- approvazioni varianti progetti opere pubbliche;

3) Urbanistica, edilizia, procedure espropriative, attività sanzionatoria

- pianificazione urbanistica

- piani attuativi particolari
- trasformazioni urbanistiche ed edilizie soggette a permesso a costruire;
- repressione abusi edilizi;
- concessioni edilizie in sanatoria;
- procedure espropriative;

4) Commercio:

- - Autorizzazioni, concessioni e controlli in materia commerciale

5) Gestione patrimonio:

- concessioni in uso di beni immobili, a titolo di diritto personale o reale di godimento;
- concessione di loculi

6) Accertamenti fiscali e tributari:

- attività di riscossione, accertamento fiscale e Tributario, di segnalazione evasione ed attività relativa ai rimborsi

7) Contributi:

- Erogazione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, agevolazioni ed esenzioni

3. Per ognuna delle attività, relative ad ogni area, a più elevato rischio di corruzione è adottata una scheda, in cui sono indicate (ALLEGATO 1):

A) Valore medio della probabilità

B) Valore medio dell'impatto

C) Valutazione complessiva del rischio

D) Ponderazione del rischio

E) Misure di prevenzione

F) Previsioni d'intervento su base triennale

2.3.5 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.6 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

In particolare secondo quanto disposto dalla deliberazione ANAC 605 del 19.12.2023 la disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle

amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012

Occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Con la Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024 sono stati approvati schemi pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto. Nella fattispecie è stato previsto l’aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente per quanto concerne:

- “Organizzazione”, sotto-sezione di secondo livello “Articolazione degli uffici” (co.1, art. 13)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione (art. 31 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (art. 20, c. 1 e c. 2, d. lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi di organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi (art. 23 d.lgs. n. 33/2013)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi (art. 29 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32 d.lgs. n. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l’acquisizione d’ufficio dei dati (art. 35 d.lgs. n. 33/2013)
- Pubblicazione delle informazioni necessarie per l’effettuazione di pagamenti informatici (art. 36)
- Trasparenza dell’attività di pianificazione e governo del territorio (art. 39 d.lgs. 33/2013)
- Obblighi di pubblicazione concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

NUMERO SETTORI: 4

1. Settore "SERVIZIO SEGRETERIA E AFFARI ISTITUZIONALI E GENERALI"
2. Settore "SERVIZI FINANZIARI"
3. Settore "LAVORI PUBBLICI ED ASSETTO DEL TERRITORIO"
4. Settore "POLIZIA LOCALE"

NUMERO UFFICI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO: 1

- Ufficio Relazioni con il Pubblico

SETTORE	DIPENDENTE	AREA CCNL 16.11.2022 (ex CAT.)	% PART TIME	SERVIZI
SERVIZIO SEGRETERIA AFFARI ISTITUZIONALI GENERALI	n. 1 Funzionario Amministrativo	Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1 – Economica D2)	Tempo pieno	<p>Servizi Demografici Servizi Sociali – Assistenziali –</p> <p>SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI</p> <ul style="list-style-type: none">• Centralino• Accesso agli atti• Relazioni con il pubblico• Censimento e statistiche• Dichiarazioni sostitutive
	1 Funzionario Amministrativo	Area dei funzionari dell'Elevata	Tempo parziale (art. 1 comma 557)	<p>Servizio personale Servizio Segreteria</p>

		Qualificazione (Cat. D1 – Economica D6)	Legge 311/2004)	
--	--	--------------------------------------------------	--------------------	--

SERVIZI FINANZIARI	n. 1 Funzionario finanziario- contabile	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Cat. D1 – Economica D3)	Tempo pieno	Servizio Finanze e Contabilità Servizio Economato Servizio Economato Servizio Stipendi Servizio Elettorale/Statistica
	n. 1 Istruttore contabile	Area degli Istruttori (Cat. C 1 – Economica	Tempo Pieno	Servizio Tributi SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI

		C6)		<ul style="list-style-type: none"> • Segreteria e Affari Istituzionali e Generali • Centralino • Protocollo • Accesso agli atti • Relazioni con il pubblico • Servizio Personale • Contratti • Servizi scolastici (transport alunni, mensa, Assistenza autonomie) • Cultura sport turismo
LAVORI PUBBLICI ED ASSETTO DEL TERRITORIO	n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 Operatore Esperto n. 1 Operatore Esperto	Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C1) Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C6) Area degli Istruttori (Cat. C1 – Economica C6) Area degli Operatori Esperti (Cat. B1 – Economica B5) Area degli Operatori Esperti (Cat. B3)	Tempo pieno Tempo pieno Tempo Pieno Tempo Pieno Tempo pieno	<p>Servizio Opere Pubbliche</p> <p>Servizio Gestione Fabbricati – Strade – Acquedotto – Cimiteri</p> <p>Servizio Patrimonio – Espropri</p> <p>Servizio Urbanistica – Edilizia Privata – SUE</p> <p>SERVIZI SVOLTI IN COLLABORAZIONE CON ALTRI SERVIZI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestazioni ed eventi • Accesso agli atti • Relazioni con il pubblico • Contratti

POLIZIA LOCALE	n. 1 Istruttore Area Vigilanza	Area degli Istruttori (cat. C1 – Economica C4)	Tempo Pieno	Comando Ufficio Verbali Servizio SUAP – Commercio e Attività Produttive - Agricoltura Protezione Civile

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024:

SETTORI: 10 (DI CUI 1 ART. 1 – COMMA 557 LEGGE 311/2004)

UFFICIO ALLE DIRETTE DIPENZE DEL SINDACO: non ha personale in servizio

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 lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Per il numero di dipendenti in servizio e per la tipologia di servizi non è stato previsto la modalità di effettuazione della prestazione in smart working e/o telelavoro

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si persegue al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individuali scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Il Responsabile del Servizio con parere espresso sulla Deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 13/08/2025 dichiara che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Il Responsabile del Servizio con parere espresso sulla Deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri del Consiglio Comunale n. 44 del 20/12/2024 di approvazione del Bilancio di Revisione 2025-2027 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

3.3.3 Andamento della spesa di personale

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i> (fino al 31.12.2024 dipendenti dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, poi conferiti dall'1.1.2025 al Comune di Sanfront)	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2024	10	434.666,69	29,21%
2023	11	423.232,65	30,51%
2022	10	417.588,44	28,10%
2021	9	404.928,65	28,61%
2020	9	409.246,71	29,65%

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

3.3.4 Prospetto analitico limiti spese di personale

In materia di personale il quadro normativo dopo l'emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17.3.2020, può essere così definito:

- l'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato Decreto-Legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato Decreto-Legge n. 90 del 2014 secondo cui «*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*»;
- l'art. 33, comma 2 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla Legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: «*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato> I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di

graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;

- il Decreto 17 marzo 2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

“1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

<hr/> <hr/>	
Fasce demografiche	Valore soglia
c) comuni da 2.000 a	
2.999	27,6%
----- -----!	

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, 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.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 seguente 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:

Tabella 2

COMUNI	2021	2022	2023	2024
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

Considerato quindi le possibilità assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, l'Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi.

Sulla base delle disposizione del Decreto 17 marzo 2020 e delle altre disposizioni di legge sopra richiamate, le facoltà assunzionali del Comune di Sanfront per l'anno 2025 sono:

Calcolo delle facoltà assunzionali anno 2025

Comune di Classe c)

Valore soglia ex art. 4 del Decreto 17.3.2020: 27,6%

a) Spesa del personale (al netto dell'Irap)
(ultimo rendiconto di gestione approvato – anno 2024) € 404.339,20

b) Media Entrate correnti

c) **(ultimi 3 rendiconti approvati: 2022-2023-2024)** € 1.532.310,80

fondo crediti dubbia esigibilità € 68.998,91

media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto

del FCDE € 1.463.311,89

Rapporto a) / b) 27,63% > di 27,6%

Art. 6 comma 1 DM 17/03/2020 – Tabella 3

Valore soglia di rientro della maggior spesa corrispondente a 31,60% € 462.406,55

Rapporto a)/b) 27,63% < di 31,60%

Applicazione dell' Art. 6, comma 3 - DM 17.3.2020

Per tale Comune a decorrere dall'1.1.2025 troverà applicazione la norma dell'art. 6, comma 3 del Decreto 17.03.2020, che prevede per i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti sia compreso fra i valori soglia della Tabella 1 e della Tabella 3:

“3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”.

3.3.5 Le assunzioni programmate:

Con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 13/08/2025 è stato approvato il PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025 -2027.

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

Per procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scopertura, sino al ripristino della quota d'obbligo.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scopertura, sino al ripristino della quota d'obbligo.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per ulteriori procedimenti di assunzione a tempo indeterminato, si procederà esclusivamente alla copertura di posti ritenuti necessari ai fini di garantire la qualità dei servizi nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro.

Qualora necessario, si procederà all'assunzione di una o più unità di personale di cui alla Legge 68/1999 e s.m.i. qualora, in sede di verifica o cessazione di personale in servizio appartenente a tale tipologia, emerga la scopertura, sino al ripristino della quota d'obbligo.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Fatti salvi i contratti in essere ed eventuali proroghe, verranno attivate le procedure per assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili su richiesta dei Responsabili dei Servizi interessati, verificate le disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

La spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali prevista dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti in tema di contenimento della spesa di personale.

3.3.6 Il programma della formazione del personale:

Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, in ottemperanza alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025, la formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, possibilmente a partire dal 2025 e comunque dal 2026 (tenuto conto che la dotazione

organica del Comune di Sanfront è stata ricostituita solo a partire dal 1° gennaio 2025 a seguito di modifiche allo Stauto dell’Unione Montana dei Comuni del Monsivo di cui il Comune di Sanfront fa tutt’ora parte e che il Comune ha dovuto affrontare nel corso del 2025 una complicata operazione di riorganizzazione delle strutture burocratiche-amministrative comunali), non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

La formazione del personale è indispensabile per consentire alle amministrazioni pubbliche di raggiungere adeguate performance che, per quantità e qualità, possano soddisfare le domande e i bisogni espressi da persone e comunità del proprio contesto di riferimento. Costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest’ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Deve essere considerata quindi, innanzi tutto, come un catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa e deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni.

La rilevazione e l’analisi dei fabbisogni formativi deve necessariamente essere multidimensionale, ovvero deve essere realizzata su quattro diverse dimensioni:

- Organizzativa che attiene alle esigenze formative sulla base di scelte strategiche dell’Amministrazione
- Professionale che identifica che le esigenze formative sulla base del ruolo del dipendente nell’organizzazione
- Individuale che attiene al ruolo professionale ricerto dal dipendente e dal suo potenziale sviluppo professione
- Riequilibrio demografico che attiene alle diverse modalità di formazione in base all’anzianità di servizio di ciascun dipendente. Nella fattispecie vengono previste :

- a) c.d. "formazione iniziale", o di primo livello che interviene immediatamente dopo l'assunzione ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica
- b) c.d. "formazione concomitante" che interviene laddove il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni per effetto di processi di mobilità intersetoriale
- c) c.d. "formazione di elevata professionalità " o di secondo livello che interviene nei casi di progressioni professionali anche ai fini delle c. elevate professionalità
- d) c.d. " formazione da innovazione" che interviene in concomitanza con processi di ristrutturazione aziendale e connessi processi di innovazione tecnologica che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro
- e) c.d. "formazione continua" che interviene dall'assunzione alla cessazione lavorativa, per tutto l'intero percorso lavorativo del dipendente.

La formazione, quindi, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione.

La Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAAct) definisce un insieme di principi comuni alla base di una pubblica amministrazione di qualità (fra cui "una visione strategica e una leadership che siano garanti di capacità, resilienza e fiducia costante del pubblico"). ComPAAct fornisce una "bussola strategica" comune per il sostegno alla modernizzazione amministrativa degli Stati Membri e si articola in tre pilastri:

- 1) agenda per le competenze della pubblica amministrazione;
- 2) capacità per il decennio digitale europeo;
- 3) capacità di guidare la transizione verde.

Le amministrazioni sono chiamate ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico. I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente per l'acquisizione di competenze trasversali per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica sono quelli attinenti alle seguenti materie :

- a) Trasparenza e integrità

- b) Anticorruzione ed etica pubblica
- c) Privacy
- d) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- e) Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni
- f) Contratti pubblici
- g) Contabilità pubblica
- h) Tributi
- i) Applicazioni di intelligenza artificiale - informatica
- j) Efficientamento energetico politiche sostenibili
- k) Appalti pubblici;

La formazione sulle materie sopra delineate potrà essere fruita sia attraverso le risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus”, sia attraverso corsi in house, organizzati dal Segretario Comunale avvalendosi di professionalità esterne, sia attraverso corsi in modalità webinar. I Responsabili per ciascun Settore di competenza di concerto con il Segretario Comunale predisporranno un programma di corsi per gli anni 2025-2026-2027.

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

3.3.8 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;

- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemporaneando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027 è allegato (**ALLEGATO 3**) al presente P.I.A.O.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza.
4. I risultati dell'attività di formazione obbligatoria del personale.

ALLEGATO 1

- Scheda obiettivo strategico intersetoriale**
- Schede obiettivi dei Settori**

ALLEGATO 2

Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027

ALLEGATO 3

Piano di Azioni Positive 2025-2027