



Comune di VINZAGLIO
Provincia di Novara

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(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)

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione

del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L’aggiornamento nel triennio di validità della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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

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

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di VINZAGLIO (NO) Indirizzo: Via Roma 21

Codice fiscale: 80001470030

Partita IVA: 00431920032

Sindaco: Olivero Giuseppe

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 524

Telefono: 0161 – 317127

Sito internet: <https://www.comune.vinzaglio.it>

PEC: vinzaglio@postemailcertificata.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione - 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.

Il Comune di Vinzaglio ha approvato:

- il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n.14 del 29/7/2024;
- Nota di aggiornamento al DUP con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 13/12/2024;
- il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 13/12/2024

- il PEG piano esecutivo di gestione è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 22 gennaio 2025.

Per il triennio 2025-2027 il Comune di Vinzaglio si prefigge il perseguitamento dei risultati indicati nelle linee programmatiche e di indirizzo politico delle elezioni amministrative 2020.

Nello specifico, per quanto attiene **le politiche sociali**, il Comune di Vinzaglio intende:

- mantenere la tassazione comunale nei limiti imposti dalla legislazione nazionale;
- non intervenire sull'addizionale IRPEF;
- mantenere i raggiunti livelli di assistenza di tipo domiciliare per gli anziani ed il servizio di distribuzione dei farmaci nel capoluogo e nelle frazioni;
- implementare il servizio di assistenza della cittadinanza sugli aspetti di consulenza fiscale.

Inoltre, programma ed incentiva le occasioni di aggregazione (di privati ed associazioni) sia ludiche che **culturali**, tra l'altro mettendo a disposizione immobili di proprietà del Comune per le occasioni

La sicurezza del territorio è assicurata mediante:

- la revisione ed il potenziamento degli impianti di videosorveglianza su tutto il territorio Comunale, con la piena collaborazione con le forze dell'ordine nell'azione di contrasto e d'indagine e con l'impiego di proprie risorse di polizia locale.

L'Amministrazione intende portare a termine la revisione del Piano Regolatore generale, che è in fase di elaborazione.

Le opere pubbliche saranno migliorate attraverso il completamento della ristrutturazione dei marciapiedi sul territorio comunale e contestuale eliminazione delle barriere architettoniche.

L'Ente si propone la razionalizzazione e l'implementazione dei sistemi di raccolta e smaltimento dei rifiuti

tramite l'ininterrotta interlocuzione con il Consorzio che gestisce il servizio, al fine del miglioramento nella erogazione dello stesso e l'individuazione delle misure organizzative più proporzionate all'entità demografica e territoriale di Vinzaglio.

Sottosezione di programmazione -Performance

Il Piano della Performance individua gli obiettivi assegnati ai dirigenti e dipendenti, i relativi indicatori e le tempistiche attese.

Giova preliminarmente richiamare l'organigramma dell'ente comunale, che si compone di nr. Sei settori, e segnatamente:

1. Settore Personale;
2. Settore Segreteria e Affari Generali;
3. Servizi Finanziario – Tributi – IVA – Economato;
4. Servizi Demografici – Stato Civile – Leva – Elettorale – URP;
5. Servizio Lavori Pubblici, Tecnico-Urbanistico e Patrimonio Comunale;
6. Servizio Polizia Locale, vigilanza e commercio.

Gli obiettivi saranno determinati su due piani distinti. È previsto un obiettivo generale, comune a tutti i settori, e degli obiettivi specifici.

L'attribuzione degli obiettivi specifici osserva il riparto per area di competenza. Salvo che non sia attribuito un peso specifico (vedasi rispetto tempi medi pagamento), ciascun obiettivo ha il medesimo peso nella valutazione finale.

A. Obiettivi generali

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Rispetto indicatore dei tempi medi di pagamento artt. 9 e 10 del d.p.c.m. del 22 settembre 2014. Tale obiettivo pesa il 30% sulla valutazione	Indicatore ex art. 33 D.Lvo 33/2013	Media delle rilevazioni trimestrali

complessiva attribuita agli obiettivi nel sistema di misurazione della performance prevista per i Responsabili di Settore		
Assolvimento di almeno 24 ore di formazione annua per ogni dipendente	Verifica avvenuto adempimento	Orizzonte annuale
Rispetto disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità	Verifica assolvimento obblighi di legge ex d.lvo 222 del 2003	Orizzonte annuale

B. Obiettivi specifici

1. Settore personale

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Ricognizione e verifica sistema smart working	Aggiornamento e sistemazione accordi individuali di smart working	L'obiettivo ha valenza annuale.
Mantenere aggiornato calcolo capacità assunzionale	Effettuazione calcolo in occasione della redazione del piano dei fabbisogni e del rendiconto	L'obiettivo ha valenza annuale.
Revisione sistema valutazione performance	Redazione piano della performance	L'obiettivo ha valenza annuale.

2. Settore Segreteria – Affari generali.

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Verifica e segnalazione dei regolamenti che necessitano di revisione e aggiornamento	Relazione che segnala i regolamenti da modificare	Entro 31.12.2025
Avvio e pieno utilizzo del gestionale Siscom per la gestione di Delibere e Determine e segnalazione di Eventuali disfunzioni	Efficienza nell'utilizzo del sistema	L'obiettivo ha valenza annuale

3. Settore finanziario-amministrativo.

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Redazione del nuovo regolamento di contabilità dell'Ente	Presentazione al Consiglio di proposta di regolamento adeguato alle recenti modifiche normative.	L'obiettivo ha valenza annuale.
Inserimento insieme all'Area demografico-amministrativa degli atti Sezione PNRR	Verifica avvenuto adempimento.	L'obiettivo ha valenza annuale.

4. Area demografico-amministrativa.

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Istituzione sezione nel sito istituzione PNRR e inserimento dei dati in collaborazione con l'Area finanziario-amministrativa	Verifica avvenuto adempimento.	L'obiettivo ha valenza annuale.
Aggiornamento del sito - sezione Regolamenti e della modulistica dell'Ente	Avvenuto aggiornamento	L'obiettivo ha valenza annuale.

5. Servizio lavori pubblici, tecnico-urbanistico e patrimonio comunale;

Responsabile del Servizio		
Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Cura degli adempimenti Relativi ai progetti finanziati esternamente	Cura di tutti gli atti relativi ai progetti finanziati e presentazione entro i termini stabiliti per il conseguimento del finanziamento esterno.	Valenza annuale
Collaboratore assegnato		
Svuotamento gettoni peso pubblico	Feedback bisettimanali con stampa scontrino	Valenza annuale
Verifica e monitoraggio	Tenuta registro di cui al regolamento	Valenza annuale

rispetto regole di cui al Regolamento sulle aree ecologiche		
---	--	--

6. Servizio vigilanza e commercio.

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Digitalizzazione dei pagamenti (pago PA)	Verifica avvenuto adempimento	L'obiettivo ha valenza annuale.

7. Obiettivi del Segretario Comunale.

Obiettivo	Indicatore di risultato	Arco temporale di verifica
Controlli interni. Aggiornamento del relativo regolamento ed effettuazione periodica.	Reportistica su controlli interni da inviare al Nucleo di Valutazione	L'obiettivo ha valenza annuale.
Sistema di misurazione e valutazione performance	Aggiornamento del relativo regolamento	L'obiettivo ha valenza annuale

Sottosezione di programmazione -Rischi corruttivi e trasparenza

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e ss.mm. ii, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è la dott.ssa Giuliana Balbo, Segretario Comunale, designata con decreto n. 15 del 28/11/2024, pubblicato in Amministrazione Trasparente.

nella parte II, art. 5, del P.N.A. 2019 viene indicato che “solo i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate (cfr. parte speciale Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV “Piccoli Comuni”, § 4. “Le nuove proposte di semplificazione”). In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato.

La menzionata previsione è confermata dal P.N.A. 2022 e successivi aggiornamenti.

Rimane comunque ferma la necessità di aggiornare la sezione anticorruzione e trasparenza ogni tre anni, in quanto l'art. 1, co. 8, della l. 190/2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano.

Effettuata una cognizione nell'unità organizzativa dell'Ente, si dà atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno.

Si conferma, pertanto, la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO 2024/2026 di seguito riportata:

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT)

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. **Pertanto, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.**

Il RPCT svolge i compiti assegnatigli a norma dell'art. 1 della Legge n. 190 del 2012.

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO. La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I RESPONSABILI DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE. Dirigenti e funzionari responsabili delle unità

organizzative devono collaborare alla programmazione ed all’attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l’analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull’integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell’attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all’attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

GLI ORGANISMI INDEPENDENTI DI VALUTAZIONE (OIV)/NUCLEI DI VALUTAZIONE. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell’ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all’analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l’integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

IL PERSONALE DIPENDENTE. I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT. Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO.

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3).

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Così declinato l'obiettivo – valore pubblico, l'amministrazione intende perseguire i seguenti **obiettivi di trasparenza sostanziale**:

- 1- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Gli obiettivi gestionali, utili al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione, sono:

- Continuo aggiornamento di ogni voce della sezione “Amministrazione Trasparente” del Sito Istituzionale
- Controlli, anche a campione, degli atti e servizi, nonché raccolta dati relativi a incompatibilità operatori in rispetto del PTPCT (per tutti i dipendenti)
- Attivazione di PagoPA per tutti i tipi di pagamento verso l’ente;
- Predisposizione procedimenti concorsi pubblici con supervisione del Responsabile. Attività gestita da più dipendenti.
- Sostituzione di un Responsabile con altro Responsabile o Segretario Comunale *ad interim* in periodo di assenza temporanea, con possibilità di visionare tutte le pratiche
- Condivisione cartelle informatiche dei fascicoli e gestione procedimenti su software integrati.

L’ANALISI DEL CONTESTO.

L’analisi del contesto esterno.

Attraverso l’analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell’ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno). L’analisi del contesto esterno reca l’individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l’attività dell’amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

In data 16 gennaio 2024 è stato pubblicato l’avviso agli stakeholders sul sito web del Comune di Vinzaglio. Non sono pervenute osservazioni o segnalazioni all’attenzione dello scrivente RPCT.

Il territorio del Comune di Vinzaglio non ha mai registrato grosse attività illecite e reati, attese le ridotte dimensioni demografiche, la tipologia di attività (perlopiù culturale) esercitata nel territorio, nonchè la presenza di adeguati presidi di Forze dell’Ordine in virtù della vicinanza territoriale con i capoluoghi di Provincia di Vercelli (VC) e di Novara (NO).

L’analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

L'ente è ripartito in Settori e ciascun Settore è organizzato in Servizi o Uffici. Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile del Settore; alla guida di ogni responsabile di settore c'è il Segretario Comunale che, ai sensi del comma 4 dell'art. 97 del TUEL, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività.

La dotazione organica effettiva prevede il Segretario comunale, 2 Responsabili di Settore, n. 1 dipendente, n. 2 dipendenti in extra - time.

I Settori del Comune sono:

1. Settore Personale;
2. Segreteria e Affari Generali;
3. Servizi Finanziario – Tributi – IVA – Economato;
4. Servizi Demografici – Stato Civile – Leva – Elettorale – URP;
5. Servizio Lavori Pubblici, Tecnico-Urbanistico e Patrimonio Comunale;
6. Servizio Polizia Locale, vigilanza e commercio.

Relativamente ai punti sopra richiamati si precisa che nel 2024 non risultano fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente.

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, non sono ravvisabili fattori di potenziale condizionamento del corretto funzionamento dell'ente.

Lo scrivente RPCT ha valutato l'elemento, sottolineato nel precedente PIAO, apparentemente correlato alle ridotte dimensioni dell'ente, consistente nelle difficoltà del ricambio degli operatori economici nell'affidamento delle prestazioni.

Diversi operatori sono infatti stati sostituiti (tra quelli i cui relativi contratti erano effettivamente in scadenza). Per quelli ancora in essere, l'unica eventuale ragione che potrebbe giustificare proroghe e/o rinnovi è data dalla strategicità e tecnicità dell'oggetto del contratto (si pensi all'assistenza software fornita

dallo stesso fornitore del software, oppure al servizio di supporto all’Ufficio Tributi). Cionondimeno, ad ogni scadenza contrattuale, verrà effettuata una valutazione dal Responsabile di ciascuna gestione, con la previsione di una motivazione rafforzata per tutti i casi nei quali si riterrà di derogare anche solo in parte al principio di rotazione. Questo nonostante i temperamenti introdotti dal nuovo Codice dei Contratti.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI. La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione. Una volta identificato l’elenco completo dei processi dall’Amministrazione, gli stessi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato delle seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali. Poiché per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative, per ciascuno dei processi è stata registrata l’unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Area di rischio	Responsabile del processo
acquisizione e gestione del personale	Responsabile del Personale
affari legali e contenzioso	Responsabile Segreteria
contratti pubblici	Responsabile Segreteria
controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;	Responsabile PL Vigilanza e Commercio
gestione dei rifiuti	Responsabile UT
gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Responsabile Ufficio Finanziario
governo del territorio	Responsabile Ufficio Tecnico
incarichi e nomine	Sindaco
pianificazione urbanistica	Responsabile Ufficio Tecnico
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Tutti i Responsabili
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica	Tutti i Responsabili

dei destinatari privi di effetto economico
diretto e immediato

VALUTAZIONE DEL RISCHIO. La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio. L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un “Registro degli eventi rischiosi” nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un “registro o catalogo dei rischi” dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi. Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione. L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1): **livello di interesse esterno:** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio; **grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato; **manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare; **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio; **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio; **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi. I risultati dell'analisi sono stati riportati

nelle schede allegate, denominate **“Analisi dei rischi”**

Area di rischio	Eventi rischiosi determinati alla luce dei criteri ANAC
acquisizione e gestione del personale	Indebito riconoscimento di vantaggi nella selezione del personale
affari legali e contenzioso	-
contratti pubblici	Indebito riconoscimento di vantaggi nei confronti di determinati operatori in assenza di procedura ad evidenza pubblica
controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;	Indebito riconoscimento di vantaggi
gestione dei rifiuti	-
gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Indebito riconoscimento di vantaggi
governo del territorio	-
incarichi e nomine	Indebito riconoscimento di vantaggi
pianificazione urbanistica	Danno derivante da mancato approvvigionamento contributi per effetto di un monitoraggio troppo lasso rispetto alle tempistiche previste dai singoli bandi
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Indebito riconoscimento di vantaggi
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Indebito riconoscimento di vantaggi

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT. Il RPCT e interpellati i responsabili dei settori, dipendenti che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha ritenuto di procedere con la metodologia dell"**autovalutazione**" proposta dall'ANAC alla stregua dei c.d. "dati oggettivi", ovvero: i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, esperienza maturata soprattutto negli altri enti locali, ulteriori dati acquisiti da rassegne stampa e giornali. Al termine dell"**autovalutazione**" svolta, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza". I risultati dell'analisi sono stati riportati nella tabella. Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

Con riferimento alla misurazione degli indicatori di rischio, si è proceduto ad un'analisi di tipo qualitativo, pertanto è stato possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

Livello di rischio	Sigla
	corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

I risultati della misurazione sono riportati in tabella.

Area di rischio	Eventi rischiosi determinati alla luce dei criteri ANAC	Valutazione e ponderazione del rischio

acquisizione e gestione del personale	Indebito riconoscimento di vantaggi nella selezione del personale	B- L'ente non ha in programma di procedere a procedure selettive
affari legali e contenzioso	-	Non vi sono procedimenti aperti
contratti pubblici	Indebito riconoscimento di vantaggi nei confronti di determinati operatori in assenza di procedura ad evidenza pubblica	B Con la proceduralizzazione in essere non vi è grosso rischio di indebite agevolazioni. Nonostante alta discrezionalità dei decisorи interni, stante le ridotte dimensioni dell'ente, i processi decisionali sono inoltre condivisi tra i vari centri decisionali
controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;	Indebito riconoscimento di vantaggi	B Con la proceduralizzazione in essere non vi è grosso rischio di indebite agevolazioni. Nonostante alta discrezionalità dei decisorи interni, stante le ridotte dimensioni dell'ente, i

		processi decisionali sono inoltre condivisi tra i vari centri decisionali
gestione dei rifiuti	-	N Servizio gestito dal Consorzio
gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Indebito riconoscimento di vantaggi	B La capillare regolamentazione delle procedure rende basso il rischio di indebito riconoscimento di vantaggi
governo del territorio	-	
incarichi e nomine	Indebito riconoscimento di vantaggi	B Il rischio deve ritenersi basso in quanto sono pochi gli incarichi che utilizza l'ente; si tratta di quelli previsti dalla legge le cui nomine sono proceduralizzate
pianificazione urbanistica	Danno derivante da mancato approvvigionamento contributi per revisione atti di pianificazione per effetto di un monitoraggio troppo lasso rispetto alle tempistiche previste dai singoli bandi	M L'indisponibilità di un ufficio a tempo pieno rende moderato il rischio indicato.

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Indebito riconoscimento di vantaggi	B Esiguità di istanze e proceduralizzazione nella gestione.
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Indebito riconoscimento di vantaggi	B Esiguità di istanze e proceduralizzazione nella gestione.

Nella colonna Valutazione e motivazione del rischio sono indicate la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi. Tutte le valutazioni sono supportate da una sintetica motivazione. La ponderazione del rischio è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Il RPCT in questa fase ha proposto di:

1 - assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio **A++** ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

2 - prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione **A++**, **A+**, **A**, meglio descritte nel paragrafo successivo e nell'Allegato C.

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo.

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le **misure specifiche**, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Il RPCT, secondo il PNA, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio **A++**.

Le misure:

- Tra le misure di prevenzione della corruzione, i **Codici di comportamento** rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel Comune di Vinzaglio è in fase di approvazione il Codice di Comportamento aggiornato alla circolare ANAC n. 177/2020.

- l'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di **“conflitto di interessi”**, segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14: il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano “gravi ragioni di convenienza”. Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. Il dipendente è tenuto ad astenersi sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi dello stesso dipendente; di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi; di persone con le quali il dipendente abbia “rapporti di frequentazione abituale”; di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di

“grave inimicizia” o di credito o debito significativi; di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell’ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l’eventuale sussistenza del contrasto tra l’interesse privato ed il bene pubblico.

All’atto dell’assegnazione all’ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l’insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

Il dipendente, inoltre, ha l’obbligo di tenere aggiornata l’amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest’ultimo, all’organo di indirizzo. Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l’imparzialità dell’agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d’ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT verifica le dichiarazioni rese dai dipendenti.

Il dirigente/responsabile competente valuta in merito alla presenza o meno di conflitti di interesse, anche potenziali, e, nel caso, invita il dipendente ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Le comunicazioni ai sensi del Codice approvato devono essere aggiornate almeno una volta l'anno o ogni qual volta che ci sia una variazione.

- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali. Si provvede a acquisire, conservare e verifica le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Inoltre, si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica annuale della suddetta dichiarazione;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013 rimane agli atti.

- Secondo l'art. 35-bis, del d.lgs. 165/2001 e smi, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di **commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi**; non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono definite dagli artt. 24 e ss. del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

I requisiti richiesti dal Regolamento sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

I soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di posizione organizzativa che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

L'ente provvederà a campione alla verifica di tutte le suddette dichiarazioni.

- **Incarichi extra - istituzionali**. Non possono essere conferiti ai dipendenti incaricati, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

In sede di prima applicazione del presente piano, i dipendenti che svolgano incarichi precedentemente conferiti o autorizzati devono darne comunicazione al responsabile della prevenzione, che provvederà alla verifica delle possibili incompatibilità ai sensi delle nuove disposizioni, nonché alla pubblicazione nell'apposita sezione del sito.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi conferiti o autorizzati i soggetti pubblici e privati devono comunicare all'ufficio del personale l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

- **Divieto** di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (**pantoufle**). L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di

collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

- **Obblighi formativi in tema anticorruzione.** Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il RPCT ha stabilito che i corsi di formazione, finalizzati a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione, sono rivolti a tutti i dipendenti e vengono effettuati con corsi di formazione on-line accessibile direttamente dal proprio pc.

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione ordinaria. Nè esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: “*(...) non trovando applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*”.

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

In caso di necessità di attuazione della rotazione straordinaria, quindi solo in caso di riscontro di fenomeni corruttivi all'interno dell'ente a carico di dipendenti pubblici, gli stessi saranno, previo contraddittorio, sospesi da qualsiasi incarico di responsabilità loro assegnato.

Nel caso in cui il dipendente coinvolto sia titolare di Posizione Organizzativa la responsabilità connessa sarà sospesa, previo contraddittorio, fino a conclusione del processo a suo carico. Tale responsabilità sarà attribuita alternativamente: ad altro dipendente con i titoli e la posizione richiesta per la copertura della carica; ad interim ad altra Posizione Organizzativa; al Segretario Comunale; ad un componente della Giunta Comunale; ad un componente della Giunta Comunale o al Sindaco.

Nel caso in cui il dipendente coinvolto non sia titolare di Posizione Organizzativa, ma rivesta il ruolo di Responsabile del procedimento, la stessa sarà sospesa, previo contraddittorio, fino a conclusione del processo a suo carico. Tale responsabilità sarà attribuita alternativamente: ad altro dipendente con i titoli e la posizione richiesta per la copertura della carica; direttamente al titolare della Posizione Organizzativa del settore di appartenenza del dipendente coinvolto.

- Misure per la **tutela** del dipendente che segnali illeciti (**whistleblower**). L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001

e smi, riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis. La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata. L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso. Le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti possono essere rivolte direttamente all'RPCT, sia in cartaceo che attraverso il mezzo telematico. Lo stesso si impegna a garantire il completo anonimato del whistleblower. Ad oggi non sono pervenute segnalazioni.

Altre misure generali:

- Pubblicità dell'Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati. Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3). La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo. L'obbligo di

pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro. Il comma 4 dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato. L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato. Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente (“Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, “Atti di concessione”) con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione apposita “amministrazione trasparente”, oltre che all'albo online e nella sezione “deliberazioni/determinazioni”.

- **Concorsi e selezione del personale.**

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione “amministrazione trasparente”. Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito “amministrazione trasparente”, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

- Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti. Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di regolarità* dell'ente.
- La vigilanza su enti controllati e partecipati. A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione

e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici” (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che: adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001; provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza: sono tenuti all’osservanza di tali prescrizioni i Consorzi nei quali il Comune di Vinzaglio detiene partecipazioni.

- **La trasparenza.** La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell’intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l’art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l’accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta “accessibilità totale” è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all’attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza è attuata: attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, nonché tramite l’istituto dell’accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell’art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: “L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione” (accesso civico semplice). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato). L’Autorità suggerisce l’adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell’accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell’accesso civico “semplice” connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull’accesso generalizzato.

Il Comune di Vinzaglio non si è ancora dotato di un Regolamento interno sull'accesso, applicando quindi la normativa nazionale in merito.

L'Autorità propone altresì il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni amministrazione. Quest'ultimo dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “amministrazione trasparente”, “altri contenuti – accesso civico”.

Il Comune di Vinzaglio non si è dotato, allo stato, del registro, che è uno degli obiettivi della pianificazione anticorruzione 2025/2027. I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

La referente per la trasparenza, che coadiuva il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, è la Rag. Monica Brunetti, responsabile URP incaricata, tra l'altro, della gestione della sezione “amministrazione trasparente”.

Il Comune di Vinzaglio rispetta le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016 e assicura conoscibilità e accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente programma, è oggetto di *controllo successivo di regolarità amministrativa* come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal *regolamento sui controlli interni* approvato dall'organo consiliare con deliberazione numero 2 del 15/02/2013.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che

sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

MONITORAGGIO E RIESAME PERIODICO. Essi sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari: attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente. I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio dell'applicazione del PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione secondo il Regolamento dei controlli interni. Mentre i funzionari e i dipendenti hanno il dovere di fornire il necessario supporto al RPCT ed all'ufficio Segreteria nello svolgimento delle attività di monitoraggio. Ai sensi dell'art.1, comma 9, lett. e) della L.190/2012 sono individuate le seguenti misure di monitoraggio:

- Il responsabile del procedimento si impegna ad acquisire una specifica dichiarazione, redatta nelle forme di cui all'art.45 del DPR 445/2000, con la quale, chiunque si rivolge all'Amministrazione comunale per proporre una proposta di sponsorizzazione, una proposta di convenzione o di accordo procedimentale, una richiesta di contributo o comunque intenda presentare un'offerta relativa a contratti di qualsiasi tipo,

dichiara la sussistenza o meno di rapporti di parentela, entro il quarto grado, con gli amministratori e gli incaricati di posizione organizzativa dell'ente.

- L'incaricato di posizione organizzativa in sede di sottoscrizione degli accordi ex art. 11 Legge 241/1990 dei contratti e delle convenzioni, e durante l'esecuzione di lavori di servizio o fornitura o incarichi professionali ecc.. deve informare il RPCT e il Segretario Comunale dell'esistenza di rapporti professionali o personali in genere con gli amministratori e soci dell'impresa o studio professionale, sarà poi il RPCT che esamine le circostanze valuterà se la situazione può ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo;

- L'incaricato di posizione organizzativa si impegna a far sottoscrivere alle ditte la dichiarazione dell'esistenza e/o insesistenza di rapporti di parentela con l'Amministrazione e/o i Responsabili di Posizione Amministrativa (art. 1 comma 9 D.Lgs. 190/2012), di cui in Allegato 1. Sarà poi il RPCT che

esaminate le circostanze valuterà se la situazione può ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

- L'incaricato di posizione organizzativa, ai sensi del P.T.P.C., Allegato 1 - comma B.6, in ogni provvedimento che assume, deve dichiarare nelle premesse dell'atto, di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse. Analoga dichiarazione, con riferimento agli atti degli organi di governo, è resa dagli amministratori al segretario che ne dà atto nel verbale di seduta;
- I componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina o nello stesso verbale, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con i concorrenti iscritti o gli amministratori ed i dirigenti o loro familiari stretti delle ditte partecipanti. Analoga dichiarazione rendono i soggetti nominati quali rappresentanti del Comune in enti, società, aziende od istituzioni.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa

La Struttura organizzativa è quella che risulta dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025.

Nella fattispecie, i Responsabili dei “Servizi”, ai sensi del comma 1 dell’art. 169 del Testo Unico n. 267/2000, sono individuati in:

- Geom. Giuseppe Olivero – Sindaco – Responsabile dei servizi Personale, Organi Istituzionali, Segreteria e Contratti, Cultura-sport e Tempo Libero;
- Rag. Rosella Franzo – Funzionario amministrativo contabile – Responsabile dei Servizi Finanziario – Tributi – IVA – Economato;
- Rag. Monica Brunetti – Funzionario amministrativo – Responsabile dei Servizi Demografici – Stato Civile – Leva – Elettorale – URP;
- Ing. Corrado Galdini – dipendente comunale c/o altra amministrazione – Funzionario tecnico – Responsabile dei servizi Lavori Pubblici, Tecnico-Urbanistico e Patrimonio Comunale;
- Dott. Fabio Crotti – Agente di P.L. – dipendente comunale c/o altra amministrazione - Responsabile dei servizi vigilanza e commercio.

Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 2/3/2023 il Comune di Vinzaglio si è dotato di un DISCIPLINARE SULLO SMART WORKING, quale allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'art. 5 del Disciplinare prevede che l'organo esecutivo individui sotto il coordinamento del Segretario Comunale le attività non smartizzabili, per le quali, cioè, non è prevista la possibilità di richiedere lo svolgimento a distanza.

Con deliberazione di Giunta n. 17 del 23 marzo 2023 sono state individuate le predette attività. L'individuazione si considera confermata anche per gli anni 2024 e per il triennio 2025/2027 in assenza di una modifica della struttura organizzativa.

Il disciplinare prevede che l'attività lavorativa con modalità a distanza possa essere svolta entro il limite massimo del 40% dell'orario di lavoro, e comunque nei termini e secondo modalità demandate all'accordo individuale tra lavoratore e Pubblica amministrazione.

Dalle caratteristiche demografiche ed anagrafiche della popolazione dell'Ente consegue che le attività relative all'erogazione di servizi diretti al cittadino non possono che essere svolte in presenza.

Tanto premesso, con riferimento quindi a quelle attività che possono invece essere smartizzabili, si pensi alla redazione delle determine dell'ufficio tecnico propedeutiche all'affidamento di lavori, servizi e forniture, ovvero alla redazione dei documenti di programmazione finanziaria, le finalità perseguitate tramite lo smart working dal Comune di Vinzaglio sono:

- a) Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- b) Favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa;
- c) Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità;
- d) Ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- e) Ottimizzare l'introduzione delle nuove tecnologie realizzando economie di gestione;
- f) Rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- g) Facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad

altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e

viceversa, risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;

- h) Miglioramento della qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio;
- i) Favorire la stabilizzazione di un rapporto di fiducia e collaborazione proattiva tra dipendenti e l'Amministrazione;
- j) Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali presenti nella rispettiva legge finanziaria (legge di stabilità), ha introdotto specifici vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione delle risorse umane. Per quanto riguarda il numero, ad esempio, gli organi della pubblica amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette. Gli enti soggetti al patto di stabilità devono invece effettuare una manovra più articolata: ridurre l'incidenza delle spese di personale sul complesso delle spese correnti anche attraverso la parziale reintegrazione dei cessati ed il contenimento della spesa del lavoro flessibile; snellire le strutture amministrative, anche con accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali; contenere la crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'ente prevede di effettuare nuove assunzioni nel triennio.

Si prevede infatti a far data dal primo febbraio 2026 la cessazione di un funzionario (ex cat. D) per la vittoria di un avviso di mobilità esterna.

Sennonché, considerati i vincoli di spesa pubblica di cui si darà meglio conto *infra*, nonché le peculiari esigenze dell'Ente, si ritiene di procedere all'assunzione tramite pubblico concorso di un Istruttore Amministrativo (ex cat. C).

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Vinzaglio (NO) si colloca nella fascia demografica A avendo meno di 1.000 abitanti. Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti per l'anno 2026 è il seguente:

SPESA DEL PERSONALE

ENTRATE CORRENTI

al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.			
ANNO	2026	ANNO			
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2026	TOTALE	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	106.042,22	ENTRATA TIT.1	346.913,70		346.913,70
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	53.375,38		53.375,38
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	114.084,26		114.084,26
Altro			514.373,34		514.373,34
		FCDE bilancio di previsione anno 2026	20.140,41		20.140,41
TOTALE	106.042,22	ENTRATE – FCDE			494.232,93
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	21,46%				

Trattandosi di valore inferiore al valore soglia stabilito (29,50%), il Comune di Vinzaglio si configura come ente virtuoso ai sensi del D.M. del 17/03/2020, di talché potrà 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 non superiore al valore soglia su indicati per ciascuna fascia demografica.**

Spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sforare la % indicata in Tabella 1 DM.

2025	2026	2027
------	------	------

-13.575,87	39.736,33	44.184,42
------------	-----------	-----------

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028, che al momento interessano un dipendente.

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	-
2026	E' prevista una assunzione a tempo indeterminato, da reclutare tramite mobilità/procedura concorsuale.	33.060,21
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento	-

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 18.150,00(100% della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009)

Si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 (100% della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009) come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 18.150,00
Spesa per lavoro flessibile anno 2024: 13.884,86
Spesa per lavoro flessibile programmata per l'anno 2025: 14.500,00
L'Ente si riserva la facoltà di assumere per eccezionali e/o temporanee esigenze di personale con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, nei limiti del valore della spesa per lavoro flessibile e del limite complessivo della spesa per il personale.

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € 191.551,00 che rispettando il valore di **€ 198.970,00** rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

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

Aree professionali	Ex Categorie	N. posti	Prev. 2026
Operatori	A	0	0
Operatori Esperti	B	1	1
Istruttori	C	0	1
Funzionari	D	2	1

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

Si dà atto che in data **2025** con lettera protocollo **n.** è stata trasmessa informativa alle **OO.SS.**

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- **su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.**