



## **COMUNE DI SCARNAFIGI**

**Provincia di Cuneo**

Corso Carlo Alberto, 1 - 12030 (CN)

Tel. 0175.74101 Fax 0175.74619

[segreteria@comune.scarnafigi.cn.it](mailto:segreteria@comune.scarnafigi.cn.it)

[scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it](mailto:scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it)

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026 – 2028**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.ro XX del /2026

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine 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 D.M. 132/2022 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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 vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di

disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Per l'anno 2026 la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 30.03.2026, tenuto conto del rinvio del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 al 28.02.2026.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente PIAO 2026-2028 del Comune di Scarnafigi è stato predisposto alla luce delle nuove indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni sia da ANAC, con il PNA 2025, approvato da ANAC con propria deliberazione n. 19 del 28 gennaio 2026, e con le Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO", sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso le Linee Guida 2025 sul PIAO e Report del PIAO e i Manuali operativi 2025 (Decreto del Ministro della PA del 30 ottobre 2025).

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028

### SEZIONE 1

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

		NOTE
Comune di	SCARNAFIGI	
Indirizzo	Corso Carlo Alberto, 1	
Recapito telefonico	Tel: <a href="tel:0175.74101-74402">0175.74101-74402</a>	
Indirizzo sito internet	<a href="https://www.comune.scarnafigi.cn.it/">https://www.comune.scarnafigi.cn.it/</a>	
e-mail	<a href="mailto:segreteria@comune.scarnafigi.cn.it">segreteria@comune.scarnafigi.cn.it</a>	
PEC	<a href="mailto:scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it">scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it</a>	
Codice fiscale/Partita IVA	CF: 85002050046 Part. IVA: 00475350047	
Sindaco	Ghigo Riccardo	
Numero dipendenti al 31.12.2024	6	
Numero abitanti al 31.12.2024	2.111	

### SEZIONE 2

#### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<a href="#">2.1 Valore pubblico</a>	
-------------------------------------	--

Sebbene trattasi di sottosezione non obbligatoria nell'ambito del PIAO cd. Semplificato in quanto ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance, il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una maggior visione organica della programmazione.

Il cd. "Valore Pubblico" consiste nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività in virtù dell'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del contesto territoriale e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Gli obiettivi legati al perseguimento del valore pubblico del Comune di Scarnafigi sono riassunti nei seguenti documenti che si richiamano integralmente:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 16 del 20/06/2024;
- del Documento Unico di Programmazione semplificato 2026/2028 approvato con D.C.C. n. 33 del 9/12/2025 in quanto il Comune di Scarnafigi ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale, a sua volta, discende dalle Linee programmatiche di mandato amministrativo per il periodo 2024-2029, approvate da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 26.06.2024, e che insieme costituiscono il presupposto del presente Piano.

Gli obiettivi strategici ed operativi del DUP sono poi ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance dell'Ente, inseriti nel presente PIAO.



Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni obiettivo di performance agli obiettivi strategici ed operativi del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da perseguire, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente Piano.

## 2.2 Performance

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Scarnafigi, descritte nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il sistema organizzativo e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale, recepiscono l'articolata struttura che emerge dal d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi, che costituisce la prima fase del ciclo, si sostanzia nell'attività di programmazione dell'ente. Tale attività si svolge nei mesi di dicembre e gennaio, durante il quale i titolari di EQ posti a capo dei diversi settori dell'Ente provvedono all'individuazione degli obiettivi che intendono raggiungere nell'anno successivo, in conformità e coerenza con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'ente, quali le linee programmatiche di mandato, il DUP e il Piano Esecutivo della Gestione.

Gli obiettivi, così come enunciato nell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi e gli indicatori di performance della struttura, individuati in stretto coordinamento con le misure e gli obiettivi previsti nella sotto sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza", sono concordati fra i Responsabili di Area e la Giunta

I soggetti coinvolti nella programmazione della performance sono pertanto:



Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai

cittadini.

In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi programmati sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti tanto per il personale dirigenziale quanto per il restante personale dell'Ente.

Gli obiettivi di performance per il triennio 2026-2028 con particolare riguardo all'annualità corrente sono integralmente riportati nell'**Allegato n. 1** con il verbale di validazione del Nucleo Interno di valutazione.

### 2.3 Obiettivi di accessibilità

Per l'anno 2026 il Responsabile della Transizione digitale del Comune di Scarnafigi, individuato nella persona del segretario, dott.ssa Rabino Roberta, che fra i compiti assegnati dall'art. 17 del CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) ha quello di "pianificare e coordinare il processo di diffusione delle norme in materia di accessibilità e fruibilità" ha elaborato la proposta degli obiettivi di accessibilità annuale legati alla "presenza online" dell'ente che prevedono:

#### SITO WEB ISTITUZIONALE: INTERVENTO:

Compilazione/aggiornamento della dichiarazione di accessibilità

Adeguamento ai criteri di accessibilità entro il 31.12.2026

#### SITI WEB TEMATICI

##### INTERVENTO

Compilazione/aggiornamento della dichiarazione di accessibilità

Adeguamento ai criteri di accessibilità entro il 31.12.2026

Gli obiettivi di accessibilità sono stati pubblicati nella Sezione Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.scarnafigi.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/114/Obiettivi-di-accessibilit-c3-a0--da-pubblicare-secondo-le-indicazioni-contenute-nella-circolare-dell-27Agenzia-per-l-27Italia-digitale-n--1-2f2016-e-s-m-i--/#>

### 2.4 Prevenzione e corruzione e trasparenza

Il Piano anticorruzione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione. La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), normalmente individuato nel Segretario Generale, sulla base anche 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 e 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, come le previsioni contenute nell'ultimo PNA 2025/2027 adottato il 12.11.2025, 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 quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- e. Aggiornamento del Codice di Comportamento di Ente;
- f. Implementazione di canali di comunicazione riservati per le segnalazioni di whistleblowing;
- g. Verifica preventiva dei conflitti d'interessi, delle cause di incompatibilità e ineleggibilità;
- h. Applicazione delle previsioni di Pantouflage a seguito della cessazione dei rapporti di lavoro presso l'Ente;
- i. Rotazione e formazione del personale;
- j. Pubblicazione di tutta la documentazione prevista nella sezione del sito web dell'Ente Amministrazione Trasparente;
- k. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale.

Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi con la valutazione del rischio e le misure per il trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2026-2028 (Allegato 2).

#### 2.4.1 Analisi del contesto esterno

L' ANAC n°12 DEL 28/10/2015, e ribadito dal nuovo PNA 2022, l'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza



pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei deputati.

Pertanto, a secondo i dati contenuti nella “Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” 2024 trasmessa dalla Direzione Investigativa Antimafia al Parlamento, disponibile alla pagina web:

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/> emerge quanto segue:

Il **9 aprile 2024**, la Polizia di Stato ha eseguito un’ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 13 soggetti facenti parte di un’organizzazione criminale albanese dedita all’importazione di notevoli quantitativi di cocaina e *marijuana* dalla Germania. La rete, attiva in tutto il centro-nord Italia e con base logistica in una frazione di Savignano sul Panaro (MO), era gestita da due coniugi albanesi che provvedevano poi a far pervenire lo stupefacente presso varie piazze di spaccio a Bologna, Modena, Massa Carrara, Cuneo e Milano. Nel corso dell’inchiesta sono stati, inoltre, monitorati alcuni viaggi dei corrieri in Equador, ove uno dei *boss* del sodalizio si recava con un falso passaporto da giornalista per conto di una testata belga.

Sulla base delle risultanze dell’operazione “Barbarossa” i Carabinieri, nell’ambito dell’operazione “*Mare magnum*”<sup>823</sup>, il 7 luglio 2023 hanno dato esecuzione, nelle province di Asti, Palermo, Rovigo, Pisa e Cuneo, ad una ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 13 persone ritenute responsabili, a vario titolo, di tentato omicidio aggravato, detenzione e porto abusivo di armi, detenzione e spaccio di stupefacenti, estorsione e rapina in abitazione. L’attività ha fatto luce su una serie di eventi delittuosi occorsi nella Provincia di Asti tra il 2017 ed il 2020, tra i quali un tentato omicidio ai danni di un pregiudicato albanese commesso il 6 ottobre del 2017 e diversi episodi di estorsione e spaccio di stupefacenti. All’esito dell’inchiesta, il **12 settembre 2024**, il Tribunale di Asti ha condannato in rito abbreviato 2 soggetti originari di Asti per rapina in concorso comminando complessivi 20 anni di reclusione.

A pag. 22 e segg. della relazione con specifico riferimento alla Provincia di Cuneo si legge quanto segue: *“Numerose evidenze giudiziarie e investigative degli ultimi anni<sup>829</sup> hanno dato testimonianza circa l’esistenza in Provincia di diverse espressioni criminali. La più volte citata operazione “Alba Chiara”, come già detto, ha portato alla luce, nel 2011, il locale del basso Piemonte al confine con la Liguria, con competenza nei Comuni cuneesi di Sommariva del Bosco ed Alba e nelle Province di Alessandria ed Asti. Si ricorda altresì l’operazione “Altan”<sup>830</sup> (giugno 2020) all’esito della quale era emersa l’operatività del locale di Bra ed erano stati disvelati i collegamenti tra la consorterìa piemontese e famiglie ’ndranghetiste quali gli ALVARO e i GRANDE ARACRI<sup>831</sup>.*

*La presenza di detenuti sottoposti a regime differenziato presso la Casa Circondariale di Cuneo espone il territorio a rischi di infiltrazione ad opera dei familiari che tradizionalmente tendono ad avvicinarsi quanto più possibile ai propri congiunti ristretti. Tra l’altro, con riferimento ad eventi criminosi che si perpetrano nell’orbita degli istituti di pena, si segnala un’attività conclusa dalla Polizia di Stato il 18 marzo 2024 con l’esecuzione di un provvedimento cautelare nei confronti di complessive 39 persone. Nello specifico, queste si sarebbero associate fra di loro allo scopo di introdurre, all’interno di diverse carceri italiane – fra le quali la Casa di Reclusione di Saluzzo (CN) – cellulari, droga ed armi mediante l’uso di droni fatti sorvolare sulle stesse strutture penitenziarie. Tutto ciò “con l’aggravante di aver commesso il fatto avvalendosi della forza di intimidazione promanante dalla notorietà dei gruppi camorristici di rispettiva appartenenza... ed in ogni caso ... al fine di avvantaggiare, consolidandone il prestigio ed il predominio attraverso il controllo degli istituti penitenziari, le suddette organizzazioni mafiose di rispettiva appartenenza, tutte collegate al cartello dell’Alleanza di Secondigliano...”.*

*Con riferimento all'attività di contrasto al narcotraffico, così come già anticipato nel paragrafo dedicato alla Provincia di Asti, l'8 gennaio 2024, i Carabinieri hanno dato esecuzione ad una ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 14 soggetti prevalentemente di nazionalità albanese ritenuti membri di un'organizzazione criminale dedita alla cessione di ingenti quantitativi di marijuana e cocaina nelle province di Asti e Cuneo. L'attività ha, tra l'altro, consentito di individuare ad Alba un'azienda agricola all'interno della quale veniva coltivata una vera e propria piantagione di Cannabis.*

*Con riferimento alla criminalità di matrice straniera, risulta la presenza di sodalizi di origine albanese e nord-africana attivi prevalentemente nelle attività di spaccio e traffico di stupefacenti, nonché nel favoreggiamento e sfruttamento della prostituzione di connazionali.*

*A tal proposito, il 9 aprile 2024, la Polizia di Stato ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 13 soggetti facenti parte di un'organizzazione dedita all'importazione di notevoli quantitativi di cocaina e marijuana dalla Germania. La rete, attiva in tutto il centro-nord Italia e con base logistica in una frazione di Savignano sul Panaro (MO), era gestita da due coniugi albanesi che provvedevano poi a far pervenire lo stupefacente presso varie piazze di spaccio a Bologna, Modena, Massa Carrara, Cuneo e Milano. Nel corso dell'inchiesta sono stati, inoltre, monitorati alcuni viaggi dei corrieri in Ecuador, ove uno dei boss del sodalizio si recava con un falso passaporto da giornalista per conto di una testata belga.*

*Il 14 maggio 2024, i Carabinieri hanno dato esecuzione ad un decreto di sequestro anticipato nei confronti di un cittadino albanese residente a Pocapaglia (CN) avente ad oggetto una villa di pregio lì ubicata dal valore stimato eccedente il milione di euro e verosimilmente acquistata e ristrutturata con i proventi derivanti dal narcotraffico.*

*Risultano, altresì, presenti anche gruppi criminali di origini "sinti", tendenzialmente dediti alla commissione di reati predatori.*

*La vicinanza con la Francia, territorio storicamente nelle mire della 'ndrangheta, rende anche il cuneese una sorta di rotta di transito di immigrati clandestini".*

Secondo i dati rilevati per la provincia di Cuneo dall'Associazione Libera molti fenomeni criminosi sono legati al terreno dello sfruttamento del lavoro. Il fenomeno del caporalato, emerso con chiarezza anche in Piemonte attraverso il processo Momo del 2020, che ha interessato la provincia di Cuneo, mostra come le organizzazioni criminali sappiano adattarsi ai circuiti dell'agricoltura, del commercio e della logistica, approfittando delle condizioni di vulnerabilità dei lavoratori, spesso migranti, e della mancanza di tutele efficaci.

Nel 2024 il dato complessivo dei reati spia in Piemonte (usura, estorsione, riciclaggio di denaro, delitti informatici, truffe e frodi informatiche) è stato nella provincia di Torino, di 17.648 reati spia (60% del totale regionale). Segue, con grande distacco, la provincia di Cuneo, con 2.988 reati (10%) 8 estorsioni, 5 casi di riciclaggio, 2.651 truffe e frodi informatiche e 254 delitti informatici. Al terzo posto c'è la provincia di Novara con il 9% dei reati spia, pari a 2.657.

Nel 2025, secondo ultimo rapporto della Banca d'Italia, le segnalazioni sospette hanno raggiunto la cifra di 8.871, con un incremento del 10% rispetto 2024, quando erano 8.041. A livello provinciale, il maggior numero di segnalazioni riguarda la provincia di Torino con 4.855 segnalazioni, seguita dalla provincia di Cuneo con 968 e Alessandria con 841.

I dati relativi al Cybercrime (criminalità digitale), ovvero le truffe e frodi informatiche, evidenziano che in tutto il Piemonte nel 2024 sono state 26.672. Il 60% di questi reati si concentra nella provincia di Torino, pari a 16.121 reati, seguita dalla provincia di Cuneo con 2.651 reati e dalla provincia di Novara

con 2.363. Per quanto riguarda invece i delitti informatici, in Piemonte sono stati 1.837. La provincia di Torino registra il numero più elevato, con 939 reati, seguita da Cuneo (254) e Novara (149).

Nel 2024, come riportato nell'ultima Relazione della Direzione Centrale per i Servizi Antidroga, sono state condotte dalle Forze di Polizia 1.447 operazioni/attività antidroga, con un incremento del 22,42% rispetto al 2023. Il Piemonte risulta la seconda regione del Nord Italia dopo la Lombardia, per numero di operazioni, che hanno portato alla denuncia all'Autorità Giudiziaria, a vario titolo, di 1.748 persone (+8,84% rispetto all'anno precedente), di cui ben 114 minori (terza regione in Italia, dopo Lazio e Lombardia), nonché al sequestro di 4.445,93 kg di sostanze stupefacenti (-37,71% rispetto al 2023).

Come si evince dalla Relazione, in Italia si registra, negli ultimi anni, una tendenza all'aumento della presenza e del consumo di cocaina crack. Il Piemonte, tra le regioni del Nord Italia, risulta fortemente interessato dal fenomeno.

La maggior parte delle operazioni antidroga nel 2024 ha riguardato la Città metropolitana di Torino, con 955 operazioni (+36,6% rispetto al 2023), seguita da Cuneo con 129 operazioni e da Alessandria con 103.

Il radicamento in Piemonte delle mafie è un fenomeno consolidato.

Sono stati celebrati importanti processi, come quello citato nella relazione semestrale al Parlamento italiano denominata "Albachiara", che ha riguardato le province di Cuneo e Asti.

#### 2.4.2 Analisi del contesto interno

La struttura organizzativa prevede una precisa differenziazione di ruoli e di responsabilità e il Responsabile della Prevenzione della corruzione, anche nella sua qualità di Segretario comunale, assicura un momento di verifica sulle procedure esperite in sede di controllo preventivo di regolarità giuridico tecnico-amministrativa.

L'Ente è organizzato in 3 aree funzionali, rette in parte da Responsabili di Elevata Qualificazione:

Area 1 - Amministrativa di cui è Responsabile il Segretario comunale

Area 2 - Finanziaria e tributi

Area 3 - Tecnica

Il Comune non dispone di dirigenti in dotazione organica né, stante le sue ridotte dimensioni, di un direttore generale.

Gli Uffici sono organizzati in 3 Aree, come sopra indicate.

Le risorse umane sono così costituite:

Area degli Operatori – ex cat. B n. 1 dipendenti a tempo pieno;

Area degli Istruttori – ex cat. C n. 3 dipendenti a tempo pieno ed n. 1 a tempo parziale;

Area delle Elevate Qualificazioni – ex cat. D n. 2 dipendenti

#### 2.4.3 Aree a rischio corruzione

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;

2. Progressioni di carriera;
  3. Conferimento di incarichi extra-istituzionali.
- B) Area contratti pubblici:
1. Programmazione
  2. Progettazione
  3. Selezione del contraente
  4. Altre procedure di affidamento
  5. Esecuzione del contratto
  6. Rendicontazione del contratto
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:
1. Provvedimenti di tipo autorizzativo/dichiarativo
  2. Provvedimenti di tipo concessorio
- D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:
1. Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati;
  2. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi;
  3. Gestione economica del personale
  4. Gestione giuridica del personale
- E) Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
1. Gestione delle entrate e delle spese
  2. Gestione dei beni patrimoniali e demaniali
- F) Area controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
1. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
  2. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
- G) Incarichi e nomine
1. conferimento di incarichi di collaborazione
  2. incarichi e nomine presso organismi partecipati
  3. nomina specifiche particolari responsabilita' e nomina titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
- I) Gestione del territorio
1. pianificazione comunale generale
  2. pianificazione attuativa
  3. permessi di costruire convenzionati
  4. rilascio o controllo dei titoli abilitativi:
    - cila
    - permessi di costruire
    - scia
    - scia alternativa al pdc
  5. vigilanza in materia edilizia

#### 2.4.4 Livelli 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.

#### 2.4.5 Parte speciale sui contratti pubblici

La presente parte speciale, ai sensi delle specifiche previsioni contenute nel PNA 2025/2027, è dedicata ai contratti pubblici che, come noto, rientra nelle aree a maggior rischio corruttivo che l'amministrazione è tenuta a presidiare con apposite misure (art. 1, co. 16, legge 6 novembre 2012, n. 190). Tali misure è opportuno tengano conto anche della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti introdotta dal nuovo Codice, nonché dalle modifiche del decreto legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209, recante "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36".

Premesso che nell'elaborazione della Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", anche per i processi dell'area contratti, viene l'analisi dei rischi e lo studio delle misure idonee a contenerli sempre considerando la propria specificità e realtà organizzativa, in questa sezione si vuole richiamare l'attenzione su alcune delle fattispecie interessate dalle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 209/2024 che, oltre a elementi di novità, presentano criticità sotto il profilo della trasparenza e imparzialità e dell'esposizione al rischio corruttivo in senso amministrativo, individuando per ciascuna di esse i processi maggiormente esposti a rischio e suggerendo misure di prevenzione.

Le questioni, che devono essere attenzionate nell'analisi dei rischi corruttivi e nella definizione delle misure da implementare, attengono ai seguenti profili:

1. Il mancato utilizzo delle PAD (Piattaforme di Approvvigionamento Digitale) e l'erroneo utilizzo del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) nell'ambito della digitalizzazione;
2. Il conflitto di interessi nei contratti pubblici;
3. La programmazione della committenza svolta per conto terzi;
4. Il ruolo del Responsabile Unico di Progetto con particolare riguardo alle funzioni e alla disciplina che ne regola l'attività nei casi di appalti delegati;
5. La fase esecutiva, con particolare riferimento al subappalto e all'interoperabilità tra metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni e PAD;
6. I Collegi Consultivi Tecnici (CCT) con particolare riferimento a nomina, compensi, conflitti di interesse;
7. Il sistema delle qualificazioni delle stazioni appaltanti;

L'accordo di collaborazione (Le stazioni appaltanti possono inserire nei documenti di gara lo schema di un accordo di collaborazione plurilaterale con il quale le parti coinvolte in misura significativa nella fase di esecuzione di un contratto di lavori, servizi o forniture, disciplinano le forme, le modalità e gli obiettivi della reciproca collaborazione).

#### 2.4.6 Monitoraggio antiriciclaggio e antiterrorismo

Le disposizioni attualmente vigenti in materia di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo sono state emanate con il D. Lgs. n. 231 del 2007, recante disposizioni per la prevenzione dei fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, e con il Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, concernente la determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione.

La normativa poi è stata aggiornata alla luce dell'approvazione della direttiva UE 2015/849 (c.d. IV direttiva), recepita a livello nazionale con il D. Lgs. n. 90 del 25 maggio 2017.

L'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) ha poi emanato il Comunicato del 4 luglio 2017 contenente chiarimenti in relazione al mutato quadro normativo, ed il Provvedimento del 23 aprile 2018, contenente istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni.

Il Regolamento Delegato U.E. 2016/1675, ad integrazione della IV direttiva, ha individuato i Paesi terzi ad alto rischio con carenze strategiche nei rispettivi regimi di lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo che pongono minacce significative al sistema finanziario dell'Unione Europea, la lista è stata poi aggiornata con Regolamento Delegato (UE) 2020/855 della Commissione del 7 maggio 2020 ed è entrata in vigore il 1° ottobre 2020.

In fine la direttiva U.E. 2018/843 (c.d. V direttiva) ha apportato modifiche alla IV direttiva, recepite a livello nazionale dal D. Lgs. 125/2019 che ha modificato anche il D. Lgs. 90 del 2017.

La normativa in materia di prevenzione e di contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo detta le misure atte a tutelare l'integrità del sistema economico e finanziario e la correttezza dei comportamenti degli operatori tenuti alla loro osservanza. Tali misure sono proporzionate al rischio in relazione al tipo di soggetti e rapporti e la loro applicazione tiene conto della peculiarità dell'attività, delle dimensioni e della complessità proprie dei soggetti obbligati, in considerazione dei dati e delle informazioni acquisiti o posseduti nell'esercizio della propria attività istituzionale o professionale.

L'art. 10, comma 4, del d.lgs. 231/2007 prevede in particolare che, al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche Amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale. La UIF, in apposite istruzioni adottate, sentito il Comitato di sicurezza finanziaria, individua i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

Le presenti disposizioni e procedure interne per le Strutture dell'Ente sono adottate al fine di garantire l'efficacia nella rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione e l'omogeneità dei comportamenti.

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 231/2007, le presenti disposizioni si applicano in particolare nell'ambito dei seguenti procedimenti e procedure:

1. procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
2. procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

3. procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

#### 2.4.7 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, da compilare secondo le indicazioni contenute nel PNA 2025/2027, e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata e deliberata ogni anno dall'ANAC, nonché all'evasione delle richieste di accesso civico di cui all'art. 5 c. 1 del dlgs 33/2013.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016 e successive, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (Allegato 3).

### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 13.04.2012 "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi".  
Vi sono alla data attuale n. 6 dipendenti in servizio, di cui 2 titolari di EQ ed il Segretario comunale quale responsabile dell'Area Amministrativa.

#### Monitoraggio

ORGANIGRAMMA				
n. dipendenti	Area	Area	Profilo	Ex. Cat CCNL 2018
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	C Posto vacante
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Servizi demografici e cimiteriali	Istruttore amministrativo	C
1	Area degli operatori esperti	Amministrativa Servizi demografici e protocollo	Collaboratore servizi supporto	B
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi di EQ	Ragioneria	Funzionario contabile	D
1	Area degli Istruttori	Ragioneria	Istruttore amministrativo	C
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi	Ragioneria	Funzionario contabile	D

	di EQ			
1	Area degli Istruttori	Tecnico	Istruttore tecnico	C
Non vi sono dirigenti. Il Segretario Comunale è titolare di una segreteria convenzionata con i comuni di Scarnafigi ed Acceglio.				

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	
<b>Livelli di responsabilità organizzativa</b>	<b>Responsabili</b>
Area Amministrativa	Rabino Roberta Segretario comunale
Area finanziaria	Garello Claudia – Incarico EQ
Area tecnica	Boriano Andrea – Incarico EQ

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza ha trovato una primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il DPR 132/2022, nel delineare i contenuti del Piao, ha previsto l’apposita sezione 3.2 dedicata all’“Organizzazione del lavoro agile”.

Il CCNL Comparto funzioni locali del 16.11.2022 ed il successivo CCNL 2022-2024 che ne ha dato conferma ha previsto a livello contrattuale una disciplina il “lavoro a distanza”, distinto in “lavoro agile” e “lavoro da remoto”, dedicandogli gli articoli da 63 a 70, demandando, all’art. 63, comma 2, ad un regolamento dell’ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l’assegnazione della modalità a distanza al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell’attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell’ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l’esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

L’ente valuterà se aggiornare la disciplina di cui sopra entro il 31.12.2026.



### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2025	
	FT	PT
Area dei Funzionari e della E.Q.	2	0
Area degli Istruttori	3	0
Area degli Operatori Esperti	1	0
TOTALE	6	0

#### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

##### Premessa

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;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Non si prevedono per il triennio modifiche della distribuzione del personale tra servizi / aree-.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

#### Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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 perseguono 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Stima del trend delle cessazioni		<i>Es.: numero di pensionamenti programmati o cessazioni dal servizio</i>
2026	1	Nel corso del 2024 si è verificata n.ro 1 cessazione dal servizio per trasferimento per mobilità ad altro ente ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 di n.ro 1 Agente di Polizia Locale dal 31.07.2024 Si prevede l'assunzione di n.ro 1 agente di Polizia locale a tempo pieno e indeterminato
2027	Nessuna	Salvo sostituzione di personale cessato allo stato attuale non prevedibili

<b>2028</b>	Nessuna	Salvo sostituzione di personale cessato allo stato attuale non prevedibili
-------------	---------	--

La capacità assunzionale del Comune di Scarnafigi viene calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa così come segue.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

Spese di personale 2024: €. 310.704,33  
 \_\_\_\_\_ = 18,72%

Media entrate netto FCDE: €. 1.659.544,10

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,72%, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

#### **Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.**

##### ➤ **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2024 = €. **147.329,84**

mentre la massima spesa possibile, comprensiva della eventuale spesa relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

<b>DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)</b>	ENTRATE	SOGLIA TABELLA 1	
	NETTO FCDE		
	1.659.544,10	26,90%	<b>446.417,36</b>

Si dà atto che con i dati relativi alle spese di personale 2024 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2022, 2023 e 2024 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2024, l'Ente, nel corso

dell'anno 2026, ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad **€. 147.329,84 (maggiore spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla soglia di virtuosità dell'Ente (€. 446.417,36), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune** ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.

Dato atto che 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. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2026;

**SI FORMALIZZA la seguente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026/2028:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	1 Agente Polizia Locale (ex cat. C)	Assunzione a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità di cui all'art. 34 bis ed eventualmente dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, eventuale attingimento graduatorie altri concorsi pubblici o per concorso pubblico per esami.	€ 40.444,15 (oneri a carico Ente inclusi)  Assunzione che non rappresenta una nuova o maggiore assunzioni a tempo indeterminato, in quanto è volta a sostituire un dipendente cessato dal servizio nel 2024 (data cessazione 31.07.2024)
2027	NESSUNO		
2028	NESSUNO		

**Si precisa inoltre che:**

☐ questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, **ma la cessazione di personale in corso d'anno**, quale quella prevista in precedenza, poiché genera un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, **può essere sostituita purché non si superi la spesa "limite"**. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di

altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2026	<p>1 Agente Polizia Locale</p> <p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>	<p>Assunzione "extratime" n.ro 2 Agenti PL rispettivamente: per n. 12 ore massime dipendente altro Ente scavalco in eccedenza come previsto dall'art.1, comma 557, della legge 311/2004 n. 8 ore massime dipendente altro Ente scavalco in eccedenza come previsto dall'art.1, comma 557, della legge 311/2004</p>	<p>€ 6.500 (somma soggetta limite spesa flessibile)</p>
2027	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		
2028	<p>Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.</p>		

Si allega il Prospetto sul rispetto dei limiti di spesa annuale di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019

### 3.3.5 Formazione del personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità 2026 le azioni formative previste dallo specifico piano allegato, anche tenendo conto di quanto stabilito dalla recente Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione 14 gennaio 2025.

#### PIANO DELLA FORMAZIONE

Premesso che tra gli obiettivi previsti sezione Eventi corruttivi è prevista, tra le misure di contrasto, idonea ed adeguata formazione per il personale dipendente; la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

Si fa specifico richiamo alla normativa di legge di riferimento tra cui si ricorda L. 190/2012, il D.Lgs. 165/2001, il CCNL 2019/2021, le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Si fa inoltre richiamo alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo, emanata il 14 gennaio 2025, avente per oggetto *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.* La Direttiva, indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche, pone l'accento sul ruolo cruciale della formazione nello sviluppo del personale del settore pubblico. **In tal senso fissa a 40 le ore di formazione richieste nel corso dell'anno.**

Nel triennio 2026/2028 gli interventi formativi, in continuità con quanto avviato negli anni precedenti e compatibilmente con le risorse stanziare, si svilupperanno attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali e di attenzione nei rapporti con il cittadino utente;

- b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione;
- c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, mediante l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;
- f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra funzionari titolari di EQ al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle *soft skills* (project management, lavoro in team, competenze relazionali e gestione dei conflitti, ...);
- g) rafforzare la formazione del personale dipendente in termine di competenze digitali e di carattere trasversale.

Per il triennio 2026/2028, nell'obiettivo di sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, si prevede in particolare:

- un percorso di formazione iniziale in fase di reclutamento, comprendente:
  - inquadramento normativo di base (Tuel, atto amministrativo, Codice di comportamento, CAD, ...) e approfondimento specialistico in relazione al servizio e alla funzione a cui il dipendente è destinato;
  - formazione sull'utilizzo degli applicativi software e gestionali in dotazione all'Ente;
  - formazione su privacy, anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica.
- un percorso ad hoc di approfondimento specialistico nel caso in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;
- specifica formazione in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- formazione continua, obbligatoria e non, durante l'intero percorso di vita lavorativa del dipendente.

I percorsi sopra evidenziati vogliono porsi in continuità con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) richiamata all'interno della sopra citata direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025, che si articola in tre pilastri (competenze per la transizione amministrativa, competenze per la transizione digitale e competenze per la transizione ecologica della PA) e in due grandi aree trasversali, che includono le competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e le *soft skills* (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), articolandosi a loro volta in competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

La programmazione dei percorsi citati nell'ambito del triennio 2026/2028 avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

Inoltre, il Comune di Scarnafigi aderisce al programma "Competenze digitali per la PA" del dipartimento della Funzione Pubblica (piattaforma "Syllabus"). Alla luce del paragrafo 5 della direttiva del Ministro della PA del 14 gennaio 2025 e proseguendo il percorso già esplicitato nel PIAO 2024- 2026, sulla base di una ulteriore ricognizione ed analisi del fabbisogno formativo, sentiti i responsabili di servizio, si intende assegnare a ciascun dipendente un percorso formativo specifico dei corsi pubblicati sulla

piattaforma “Syllabus”, che prevedano almeno un corso di leadership e/o softskills, uno o più corsi di sviluppo di competenze digitali e un approfondimento sui temi dell’etica e del contrasto alla violenza contro le donne. Ove la formazione proposta da Syllabus non sia completa o sufficiente, si provvederà a integrarla in programmi di formazione tramite il supporto di enti esterni. Contestualmente, si proseguirà nella programmazione e realizzazione della formazione obbligatoria fra cui quella prevista da: art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001; artt. 54 e segg. CCNL 2019/2021; Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità; Art. 13 del D. Lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell’Amministrazione Digitale) e s.m.i.; Regolamento UE 679/2016, art. 32; D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2026/2028, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente equie opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su livelli diversi di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- piattaforma gratuita SYLLABUS un programma di corsi su diverse materie attinenti alle Pubbliche amministrazioni o altra piattaforma;
- acquisizione da parte dell’Ufficio del Segretario Comunale di un pacchetto di corsi di formazione su diverse materie per approfondimenti ed aggiornamenti sulla scorta di quanto suggerito dai Responsabili di Elevata Qualificazione.
- Attivazione di corsi in house in base alle esigenze di volta in volta emerse.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

In ragione di quanto precede si dettagliano gli interventi formativi per il triennio come da schede specifiche allegate e scheda programma generale rivolto a tutto il personale.

Resta inteso che l’attuazione del presente piano è subordinato alle risorse finanziarie disponibili e ai previsti limiti e vincoli di legge tempo per tempo vigenti.

## **FABBISOGNI FORMATIVI**

Formazione obbligatoria rivolta a tutto il personale:

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy;
- cyber security;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Piattaforma SYLLABUS: in particolare competenze digitali nella PA, cyber sicurezza, prevenzione della corruzione, e quanto già in precedenza indicato.



## AREA TECNICA EDILIZIA E PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- istruttore tecnico

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- formazione specifica di settore

## AREA FINANZIARIA

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- Istruttore amministrativo

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- formazione specifica di settore.

## AREA AMMINISTRATIVA

Personale da formare:

- Responsabile
- Istruttore amministrativo
- Operatore esperto
- Agente Polizia locale

### SEZIONE 4 MONITORAGGIO

#### 4. Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

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

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

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento.

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance", ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di

Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO ed il Responsabile della Trasparenza
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione