

**Comune di Burolo**  
**Città Metropolitana di Torino**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
2023 – 2025**

*(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 – DM 132/2022)*

## Premessa

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

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n.113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

L'articolo 6 comma 1 del DM n. 132 del 30 giugno 2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedano alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3) per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto stesso considerando, ex art. 1 comma 16, della L. n. 190/2012 quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- ✓ Autorizzazione/concessione
- ✓ Contratti pubblici
- ✓ Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
- ✓ Concorsi e prove selettive
- ✓ Ulteriori processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'articolo 6 comma 3 del DM n. 132 del 30 giugno 2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettera a), b) e c) n. 2 del decreto stesso; il comma 4 prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al medesimo articolo 6.

Per l'anno 2023 la L. 197/2022 e, successivamente, diversi Decreti del Ministro dell'Interno hanno da ultimo prorogato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 per gli Enti Locali al 15 settembre 2023. Conseguentemente l'approvazione del PIAO 2023-2025 è differita al 15 ottobre 2023. Infatti l'articolo 8 comma 2 del DM 132/2022 prevede: *“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”*.

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni; ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO ha inoltre i seguenti fini:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.
- ricondurre gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente alle finalità istituzionali e alla “mission” 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.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- ✓ il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- ✓ il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- ✓ il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- ✓ il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

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

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati o in corso di adozione, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e al PNA 2022, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- ✓ per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA vigente) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- ✓ in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il CCNL Enti locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata, tenendo conto che il Comune di Burolo ha meno di 50 dipendenti.

Pertanto, poiché la dotazione organica del Comune di Burolo è inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni in modalità semplificate, in materia di struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale, mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo.

## Struttura del Piano

**Il Piano integrato di attività e Organizzazione è diviso nelle seguenti Sezioni:**

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA
SEZIONE 2	<p>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p>SOTTOSEZIONE A – VALORE PUBBLICO (non obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti)</p> <p>SOTTOSEZIONE B – PERFORMANCE (non obbligatorio l’inserimento per gli Enti con meno di 50 dipendenti ma si è ritenuto di farla confluire al fine di dare organicità al PIAO)</p> <p>SOTTOSEZIONE C – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p> <p>FASE 1: Analisi del contesto, esterno e interno</p> <p>FASE 2: Individuazione del rischio, analisi e ponderazione</p> <p>FASE 3: Trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure</p> <p>FASE 4: Monitoraggio e controllo</p>
SEZIONE 3	<p>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>SOTTOSEZIONE A – STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p> <p>SOTTOSEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p> <p>SOTTOSEZIONE C – FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE</p>
SEZIONE 4	MONITORAGGIO (non obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti)

### **Allegati:**

- A) PEG**
- B) Piano della Performance**
- C) Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**
- D) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale**

# **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA**

**SCHEDA ANAGRAFICA**

Denominazione Ente	Comune di Burolo
Indirizzo	Via Asilo 38
P.Iva/CF	01976030013
Sindaco	Franco Cominetto
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022	8
Numero abitanti al 31 dicembre 2022	1118
Telefono	0125/57136
Indirizzo mail/PEC	info@comune.burolo.to.it/protocollo@pec.comuneburolo.it
Sito internet	<a href="https://www.comune.burolo.to.it/home.html">https://www.comune.burolo.to.it/home.html</a>
Codice Univoco	UFLBLY
Iban	IT 52 G 06085 10316 000012880035

# **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**SOTTOSEZIONE A – VALORE PUBBLICO**

**SOTTOSEZIONE B – PERFORMANCE**

**SOTTOSEZIONE C – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

FASE 1: Analisi del contesto, esterno e interno

FASE 2: Individuazione del rischio, analisi e ponderazione

FASE 3: Trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure

FASE 4: Monitoraggio e controllo

**PIAO – SEZIONE 2  
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E  
ANTICORRUZIONE**

**SOTTOSEZIONE A – VALORE PUBBLICO**

La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, *stakeholders* e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire, secondo economicità, le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro performance. Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

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

Tutto ciò premesso, si ritiene di poter rinviare, da un lato, alle linee programmatiche di mandato, e, dall'altro, a quanto indicato nel documento principe per la programmazione dell'ente, il DUP.



**PIAO – SEZIONE 2  
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E  
ANTICORRUZIONE**

**SOTTOSEZIONE B – PERFORMANCE**

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

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

Si evidenzia che il Piano esecutivo di gestione che fino al 2022 veniva approvato contestualmente al Piano della Performance, per il 2023 è già stato oggetto di approvazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 24 gennaio 2023 allegata al presente al numero 1).

Il processo di costruzione della Performance tiene conto del DUP, documento di programmazione pluriennale mediante il quale l’amministrazione definisce i propri obiettivi operativi, che sono già stati ripresi e dettagliati nel Piano esecutivo di gestione e che saranno riproposti nel Piano della Performance.

Con il presente atto viene approvato il Piano della performance e degli obiettivi riferiti al triennio 2023-2025 allegato al presente piano al numero 2), in cui il Comune si conforma, nella propria azione, ai seguenti principi e criteri generali:

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

Il Comune di Burolo definisce annualmente gli obiettivi operativi dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Per la definizione degli obiettivi, si è tenuto conto della "missione" dell'amministrazione come declinata nel programma di mandato, presentato al Consiglio Comunale e quadro dell'azione politica ed amministrativa per i 5 anni di mandato. Tali obiettivi – inquadrati attraverso il DUP in missioni e programmi – sono ripresi dal bilancio di previsione. È bene tener presente che negli obiettivi rientra anche la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, che pure non ha un legame diretto con le priorità politiche. Gli obiettivi, come risulta dall'art. 5 del D. Lgs n. 150/2009, devono avere le seguenti caratteristiche:

- ✓ rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività
- ✓ specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati
- ✓ riferibili a un arco di tempo determinato
- ✓ confrontabili con risultati raggiunti nel passato e correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Tali obiettivi individuali vanno nella direzione di semplificare e agevolare il rapporto con l'utenza, di dare certezza ai cittadini sui termini di conclusione dei procedimenti e di realizzare il massimo del contenimento dei costi nel processo di acquisizione dei beni e servizi.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. La realizzazione di quanto disposto a carico di ciascun responsabile dal Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza viene valutata come obiettivo di performance organizzativa.

**PIAO – SEZIONE 2  
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E  
ANTICORRUZIONE**

**SOTTOSEZIONE C – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Nel PIAO la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Le fasi della programmazione e del monitoraggio vanno strettamente correlate in modo da incrementare il processo ciclico di miglioramento della programmazione attraverso il rafforzamento e potenziamento della fase di monitoraggio e l'effettivo utilizzo degli esiti del monitoraggio per la programmazione successiva delle misure di prevenzione.

Il Consiglio di Stato ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione.

Per la corretta impostazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO:

- ✓ È preferibile ricorrere ad una previa organizzazione logico schematica del documento e rispettarla nella sua compilazione
- ✓ Si raccomanda l'utilizzo di un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, destinatari che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;
- ✓ Si suggerisce la compilazione di un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo;
- ✓ È opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa;

Come raccomandato dall'Anac nella propria delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022), nella redazione della presente sezione:

- ✓ viene utilizzato un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;

- ✓ il presente documento è essenziale, non sovraccarico di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo;
- ✓ la previsione delle misure tiene conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione.

Le fasi del processo di gestione del rischio sono:

1. analisi del contesto, esterno ed interno
2. individuazione del rischio, analisi e ponderazione
3. trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure
4. monitoraggio e controllo.

## FASE 1: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

L'analisi del contesto esterno e interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessari a identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

Ne consegue che l'analisi del contesto esterno e interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno e interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della *performance*, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo.

### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

L'analisi del contesto esterno permette di far venire in rilievo i dati relativi a:

- ✓ contesto economico e sociale
- ✓ presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso
- ✓ reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato
- ✓ informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento;
- ✓ criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio;

NAZIONALE. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". Il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 e in linea rispetto al 2021. L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni l'Italia ha guadagnato 14 punti.

REGIONALE - Fonte: relazione primo semestre 2022 sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, con specifico riferimento al Piemonte e al contesto territoriale: "Il semestre in rassegna non ha evidenziato significative inversioni di rotta circa l'assetto del variegato contesto criminale del Piemonte. Per quanto concerne la criminalità organizzata di tipo mafioso, benché presente in tutte le sue forme, la 'ndrangheta risulta quella più

incisiva, come più volte documentato da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato. Le attività investigative eseguite negli ultimi anni mostrano come la 'ndrangheta, nei territori del distretto piemontese, tenda ad agire sottotraccia, preferendo l'infiltrazione silente ad azioni violente. Recente conferma circa la penetrazione del tessuto socio-economico da parte delle organizzazioni calabresi perviene dagli esiti dell'operazione "Platinum - Dia", "Ofanto", "Cavallo di Troia". Tutte le indagini eseguite nei confronti di formazioni 'ndranghetiste operanti in Piemonte e nella vicina Valle d'Aosta hanno evidenziato il coinvolgimento di rappresentanti politici, accertando come i candidati alle competizioni elettorali, consci del potere acquisito da soggetti affiliati o contigui ai sodalizi mafiosi nei confronti di parte della popolazione (specialmente se corregionali), cerchino apertamente il loro appoggio per il risultato elettivo. È stata spesso osservata anche la commistione tra esponenti della criminalità calabrese e rappresentanti dell'imprenditoria locale. Relativamente alle altre mafie tradizionali, si registrano presenze meno estese e strutturate della criminalità organizzata siciliana e campana. La mafia siciliana, che sino alla fine degli anni '80 vantava una posizione di supremazia nel "controllo del territorio" a Torino e provincia, dagli anni '90 ormai indebolita avrebbe ceduto il passo alle organizzazioni mafiose di matrice 'ndranghetista, rimanendo in posizione più defilata. In merito alle organizzazioni di matrice camorristica non si rilevano segnali tali da farle ritenere una grave minaccia per i territori in argomento. Tuttavia è confermata la presenza di soggetti che costituiscono espressione diretta o di contiguità con i clan di matrice campana. In alcuni casi sono stati riscontrati rapporti tra questi ed esponenti della 'ndrangheta.

PROVINCIALE - Fonte: relazione primo semestre 2022 sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia

#### Provincia di Torino

La provincia di Torino evidenzia un contesto delinquenziale particolarmente articolato e variegato, caratterizzato dalla compresenza di gruppi criminali autoctoni ed alloctoni. Tali sodalizi, tuttavia, appaiono ricoprire un ruolo di secondo piano rispetto a quello principale interpretato dalla 'ndrangheta. Le consorterie criminali calabresi prediligono infatti una strategia silente, finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica, non disdegnando, se necessario, il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento delle proprie finalità illecite. Sul fronte giudiziario, nel periodo d'interesse, si devono registrare alcuni significativi pronunciamenti.

### **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Per il contesto interno, la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie previste dal legislatore, sia a individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

Il Comune di Burolo è stato interessato dalle elezioni amministrative nel 2019, che hanno confermato il Sindaco uscente il sig Franco Cominetto con la lista denominata "Forze democratiche burolesi". Il Consiglio Comunale è composto da 9 consiglieri oltre al Sindaco; la Giunta Comunale da 2 assessori – di cui uno "esterno" – oltre al Sindaco.

Nella sezione Amministrazione trasparente, è pubblicato il bilancio di previsione per l'esercizio in corso. In tale sezione, alla voce "bilancio", vengono annualmente pubblicati i principali documenti finanziari, che illustrano le risorse disponibili e le modalità di spesa sui diversi capitoli ed interventi.

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

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

I Funzionari titolari di Elevata Qualificazione sono individuati, per ciascun Settore, dal Sindaco e svolgono le funzioni dirigenziali previste dall’articolo 107 del d.lgs. 267/2000.

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

Il SUAP è gestito in convenzione con il Comune di Ivrea

La gestione del servizio idrico avviene in proprio e con personale interno.

Il Comune di Burolo partecipa alle società SCS SpA; AEG soc. coop e ASMEL soc cons a r.l. A tal fine, nella apposita sezione dell’Amministrazione trasparente dedicata ai provvedimenti, è consultabile la deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 21 dicembre 2022 con cui si è effettuata la ricognizione delle società partecipate.

## FASE 2: INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO, ANALISI E PONDERAZIONE

Il **processo** consiste in una serie di attività organizzate per produrre un servizio. Il suo svolgimento può richiedere la partecipazione di più uffici/centri di responsabilità, o di più Amministrazioni.

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

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

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

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

Ai sensi dell’art. 6 del DM 30/06/2022, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività relative alla mappatura dei processi individuando quali aree di rischio le seguenti:

- 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 e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

### **Indicazione dei processi mappati per l’area di rischio**

#### **A. Autorizzazione/concessione**

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

1. PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO/DICHIARATIVO

## 2. PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO

### **B. Contratti pubblici**

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

1. PROGRAMMAZIONE
2. PROGETTAZIONE
3. SELEZIONE DEL CONTRAENTE
4. ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO
5. VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO
6. ESECUZIONE DEL CONTRATTO
7. RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

### **C. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi**

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4

1. ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI
2. CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI
3. GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
4. GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

### **D. Concorsi e prove selettive**

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4

1. CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI
2. PROGRESSIONI DI CARRIERA
3. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
4. NOMINA DEI MEMBRI DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO

### **E. Altri processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici**

#### **E.1 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

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

1. GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE
2. GESTIONE DEI BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI

#### **E.2 Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

1. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI

#### **E.3 Incarichi e nomine**

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

1. CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE
2. INCARICHI E NOMINE PRESSO ORGANISMI PARTECIPATI
3. NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E NOMINA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### **E.4 Atti di governo del territorio (Pianificazione e gestione del territorio)**

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 5

1. PIANIFICAZIONE COMUNALE GENERALE
2. PIANIFICAZIONE ATTUATIVA
3. PERMESSI DI COSTRUIRE CONVENZIONATI
4. RILASCIO O CONTROLLO DEI TITOLI ABILITATIVI
5. VIGILANZA IN MATERIA EDILIZIA

L'Allegato 3) al presente PIAO, suddiviso in schede su formato excel, individua le fasi, le attività e i responsabili per ogni processo.

<p style="text-align: center;"><b>FASE 3: TRATTAMENTO DEL RISCHIO, INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE</b></p>
---

#### **MISURE GENERALI**

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

#### **INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI**

Il Comune di Burolo ha unificato i software in dotazione e le relative banche dati in modo da rendere possibili reciproci controlli tra uffici ed eliminare elaborazioni manuali di dati. Gli atti amministrativi (deliberazioni, determinazioni, decreti, ordinanze, liquidazioni) vengono gestiti in modalità integralmente informatizzata.

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

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

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

#### **I CONTROLLI INTERNI - IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI LEGITTIMITÀ.**

Il controllo interno successivo di legittimità viene svolto nell'osservanza dei contenuti, tempi e modi prescritti dalla normativa vigente.



## LA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

Questo Ente non dispone di un proprio regolamento per la disciplina degli incarichi extra istituzionali, gestiti a norma di legge. Trattasi comunque di un ambito di non primaria rilevanza per il Comune di Burolo, al quale di norma non pervengono significative richieste di autorizzazione.

### **VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DI CONDIZIONI OSTATIVE IN CAPO A DIPENDENTI E/O SOGGETTI CUI L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO INTENDE CONFERIRE INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO ANCHE CON RIFERIMENTO ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI.**

Ai fini dell'applicazione della misura in oggetto, viene effettuata la verifica dell'assenza di condizioni ostative all'atto del conferimento degli incarichi di Responsabile del Servizio e degli altri incarichi previsti dai Cap III e IV del D.L.gs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione (art. 20 del D.L.gs. n. 39/2013). In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del D.L.gs. n. 39/2013.

### **DIVIETO DI PANTOUFLAGE**

Il termine *pantouflage* viene utilizzato nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, è stata dedicata particolare attenzione alla materia.

Il Legislatore nazionale ha introdotto il comma 16-ter all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, disposizione che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione dal servizio. La norma dispone, nello specifico, il divieto per i 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 lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetto sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati riferiti a detti incarichi o contratti.

Come sottolineato dal Consiglio di Stato, si tratta di una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. La *ratio* del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e, in particolare, a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, «potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro». In tal senso, il divieto è volto anche a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

Tuttavia, la scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

- ✓ La delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione

- ✓ La perimetrazione del concetto di “esercizio di poteri autoritativi e negoziali” da parte del dipendente
- ✓ La corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri
- ✓ La corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto

Nel PNA 2022 l’Autorità ha inteso suggerire alle amministrazione e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni di divieto di *pantouflage*.

## **TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO**

L’articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012, modificato dalla Legge n. 179/2017 e, infine, abrogato dal D.Lgs. n. 24/2023, ha introdotto le “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il cosiddetto *whistleblowing*.

In merito alla fattispecie, con il presente si approva, all’allegato 6), una bozza di DPIA che illustra la procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità e la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*) e che sarà successivamente sottoposta al DPO.

Con un comunicato del 10 marzo, l’ANAC ha rimarcato il recepimento dell’Italia, in via definitiva, della direttiva europea sul *whistleblowing*; l’approvazione si riferisce al varo del D. Lgs. n. 24/2023 di attuazione della direttiva europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’UE, in virtù del quale l’ANAC diventa l’unico soggetto competente a valutare le segnalazioni e l’eventuale applicazione delle sanzioni amministrative sia per quanto concerne il settore pubblico che quello privato.

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato sono tenuti ad attivare propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell’identità del *whistleblower*.

Le disposizioni del predetto D.Lgs.n. 24/2023 hanno avuto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023.

## **LE INIZIATIVE PER LA FORMAZIONE**

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

Le iniziative di formazione devono essere rivolte:

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

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

## **LA ROTAZIONE**

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

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

- vincoli soggettivi costituiti dai diritti dei lavoratori dipendenti (es con riferimento alla sede di servizio, ai diritti sindacali...)

- vincoli oggettivi, in quanto va comunque salvaguardato il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa, la qualità delle competenze professionali necessarie per talune attività, soprattutto di carattere tecnico. Si esclude infatti che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a figure professionali prive delle necessarie competenze, anche tenuto conto di particolari requisiti di reclutamento.

A ciò si aggiungono i vincoli derivanti dal CCNL.

Il Comune di Burolo non ha dirigenti; un incarico di E.Q.è affidato a dipendente di categoria D mentre i restanti sono in capo all’Amministrazione Comunale.

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

#### **FASE 4: MONITORAGGIO E CONTROLLO**

#### **ATTUAZIONE E IDONEITÀ DELLE MISURE DELLA SEZIONE DEL PIAO RELATIVA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Tenuto conto del numero limitato di dipendenti e delle dimensioni ridotte dell'Ente, nonché delle collaudate dinamiche comunicative e relazionali interne, risulta efficace il coinvolgimento del personale dipendente.

Si ritiene di formalizzare un sistema di automonitoraggio sulle aree in cui il rischio di corruzione è più basso, riservando al RPCT il controllo e il monitoraggio nelle aree più ad alto rischio (per il Comune di Burolo l'assunzione di personale e la gestione di appalti e contratti).

Ne consegue che:

- ciascun responsabile provvederà a verificare annualmente l'applicazione e l'efficacia dei processi di competenza, come mappati ed indicati nel piano, e ad autocertificare al RPTC gli esiti di tale valutazione e controllo;
- per i processi relativi ad assunzioni, appalti e contratti, il monitoraggio verrà svolto a necessità dal RPTC;
- Il RPTC procederà al monitoraggio complessivo sulla base delle relazioni dei responsabili e della relazione sull'attività annuale ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, nonché delle risultanze della certificazione del nucleo di valutazione sugli adempimenti in materia di trasparenza prevista dall'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

#### **LE SEZIONI INTEGRATE DEL PIAO**

La sezione del PIAO relativa alla performance terrà conto, nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, del livello di attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e la relativa relazione finale darà adeguato e motivato conto del livello di automonitoraggio e dello stato di attuazione. La misurazione e la valutazione della performance compete al Segretario Comunale e al NDV.

Le dimensioni ridotte dell'Ente consentono di monitorare in modo costante e "a vista" l'attività di programmazione e di realizzazione delle diverse sezioni del PIAO, sia tramite la conferenza dei responsabili di servizio, sia attraverso il controllo diretto dei relativi atti da parte del RPTC.

L'attività di controllo interno di legittimità successiva viene svolta dal Segretario Comunale.

# **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**SOTTOSEZIONE A – STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

**SOTTOSEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

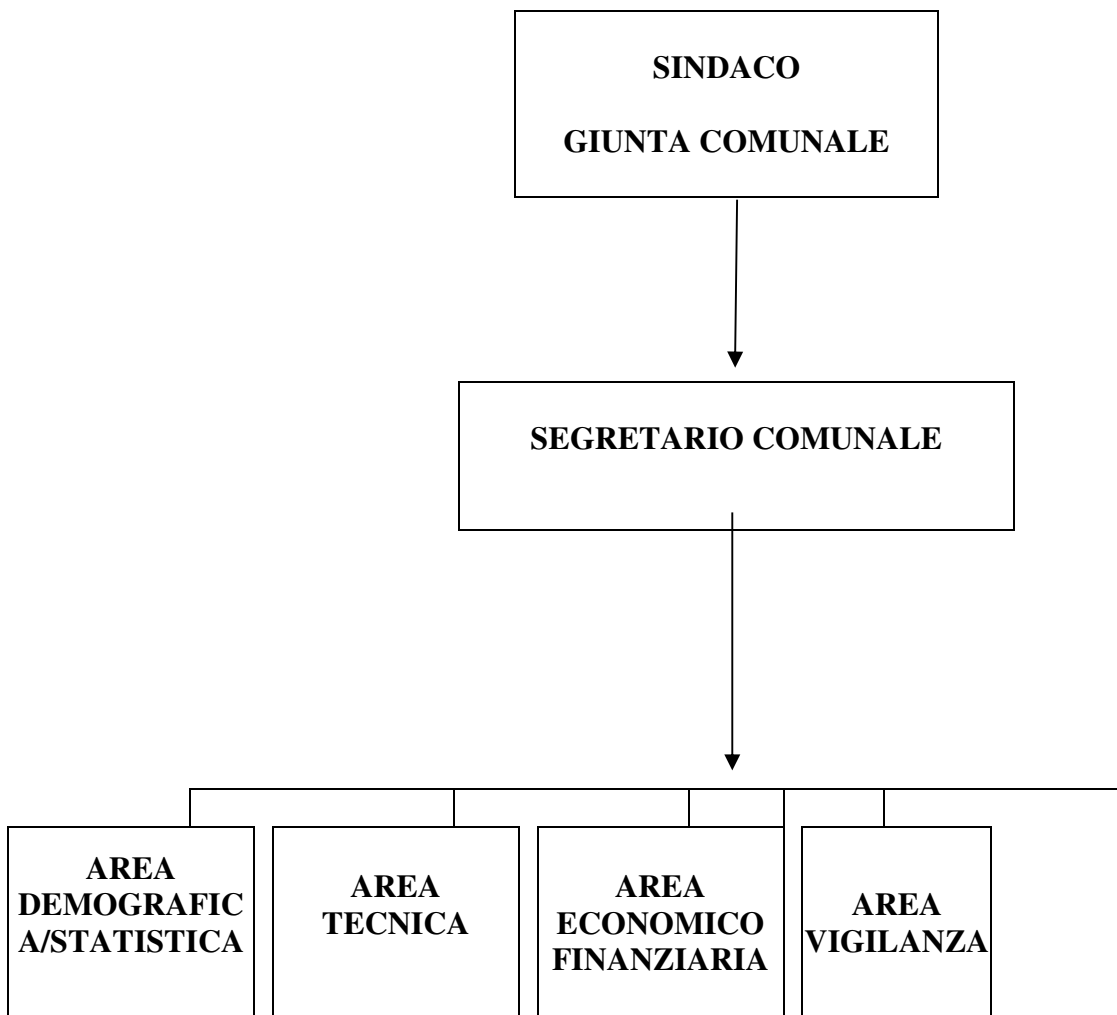
**SOTTOSEZIONE C – FABBISOGNO TRIENNALE DEL  
PERSONALE**

**PIAO – SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**SOTTOSEZIONE A – STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'organigramma del Comune, è rappresentato come segue:

**ORGANIGRAMMA PER AREE/SETTORI/SERVIZI**



Nella sezione Amministrazione trasparente – Personale – dotazione organica si trovano i dati relativi al suddetto organigramma

## SOTTOSEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

La pandemia occorsa nel 2020 ha reso necessario, in alcuni casi, il ricorso allo *smart working* – o lavoro agile – identificandosi nella modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

Limitatamente al periodo emergenziale dell'anno 2020, il lavoro agile è stato attivato per alcune unità lavorative.

Finita la situazione emergenziale, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello *smart working*, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico.

In relazione alla stipula del nuovo CCNL 16 novembre 2022, le cui norme sono entrate definitivamente in vigore dal 01/04/2023, il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 rimane una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali è necessario sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il lavoro da remoto rimane un'ulteriore possibilità di modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro come previsto dal vigente CCNL 16 novembre 2022 agli artt. 68 e 69.

L'Ente può individuare con apposita regolamentazione le attività ove sia possibile attivare il lavoro agile e lavoro da remoto, i cui criteri generali e le modalità attuative sono soggetti a confronto sindacale. L'adesione al lavoro agile e al lavoro da remoto hanno comunque natura consensuale e volontaria tra amministrazione e lavoratore.

Per l'anno 2023 il lavoro agile e il lavoro da remoto saranno istituti soggetti a contrattazione decentrata, rimane comunque applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

## SOTTOSEZIONE C – FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE

La rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale si sommano i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali. Per effetto delle modifiche apportate al D. Lgs 165/2001, infatti, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve ora muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” ma è necessario considerare:

- 1) la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti alla quale sommare le facoltà assunzionali;
- 2) i fabbisogni di personale, da rilevare *ex novo* e da aggiornare anno per anno.

Secondo la nuova disciplina, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Sulla base delle predette indicazioni normative, il fabbisogno triennale di personale 2023-2025 è già stato oggetto di parere favorevole del revisore dei conti, viene approvato con il presente e allegato al presente piano al numero 3).

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Poichè il Comune di Burolo conta meno di 50 dipendenti, la presente sezione non è obbligatoria.