



Comune di Altavilla Monferrato  
Provincia di Alessandria

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2024 – 2026**

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

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

| <b>SEZIONE 1<br/>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> |  |
|---|--|
| <b>Comune di</b>  | Altavilla Monferrato   |
| <b>Indirizzo</b>  | Viale Unità d'Italia, 17   |
| <b>Recapito telefonico</b>                                  | 0142.926141  |
| <b>Indirizzo sito internet</b>                              | <a href="https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/">https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/</a>                  |
| <b>e-mail</b>   | info@comune.altavillamonferrato.al.it  |
| <b>PEC</b>  | altavilla@pec.comune.altavillamonferrato.al.it   |
| <b>Codice fiscale/Partita IVA</b>                           | 00452550064  |
| <b>Sindaco</b>  | Arrobbio Massimo   |
| <b>Numero dipendenti al<br/>31.12.2023</b>                  | 1  |
| <b>Numero abitanti al<br/>31.12.2023</b>                    | 395  |
| <b>Sindaco</b>  | Arrobbio Massimo   |
| <b>Giunta Comunale</b>                                      | Arrobbio Massimo, Mellana Domenico, Finotto Davide   |
| <b>Consiglio Comunale</b>                                   | Arrobbio Massimo, Mellana Domenico, Finotto Davide, Cassone Franco, Dessimone Valentina, Fracchia Carlo, Fracchia Gigliola |

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

Il Comune di Altavilla Monferrato ha un'estensione territoriale di 11,33 km<sup>2</sup> ed una popolazione al 31.12.2023 di 395 abitanti , di cui 207 maschi e 188 femmine.

La popolazione per fasce d'età è la seguente:

|            |     |
|------------|-----|
| 0-5        | 9   |
| 6-18       | 40  |
| 19-55      | 156 |
| 56-70      | 103 |
| Oltre i 71 | 87  |

### **1.2 Analisi del contesto esterno**

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da due Assessori, di cui uno è anche Vice Sindaco.

In merito alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente si rimanda ai documenti Bilancio di previsione 2024-2026 e al Conto consuntivo.

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

Non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 54 del 24/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 35 del 18/12/2023.

#### 2.2 Performance

Non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nella D.G.C. n. 5 del 22/01/2024 avente per oggetto *“Piano degli obiettivi e delle Performance per il periodo 2024-2026”*.

#### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), nominato con Decreto Sindacale n. 3 del 30/12/2019, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si precisa altresì che ai sensi del PNA 2022 le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione. Ossia dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; o non siano stati modificati gli obiettivi strategici. Tale conferma deve avvenire con atto motivato dall'organo di indirizzo.

A tal fine si rimanda alla D.G.C. n. 44 08.05.2023 avente ad oggetto *“Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025. Approvazione”*.

##### 2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel PTPC per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili dei servizi, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione

attraverso i rispettivi Responsabili dei servizi.

### 2.3.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'Amministrazione Pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

Segretario Comunale: Carafa Dott. Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: Carafa Dott. Vincenzo (Decreto Sindacale n. 2 del 27/10/2022)

Numero di dipendenti in servizio: 1 (computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella del Conto Annuale)

#### 3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella Pubblica Amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

A tal fine si rimanda alla D.G.C. n. 14 del 30.01.2024 ad oggetto *Approvazione piano triennale delle azioni positive anni 2023-2025 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.*

#### 3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro Paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022/2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

A Tal fine l'Ente ha aderito ai Bandi PNRR sulla digitalizzazione e agli obiettivi in essi previsti.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Altavilla Monferrato ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 avente ad oggetto *“Approvazione POLA quale stralcio del PIAO 2024-2026 in base a quanto previsto dall'art. 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015”* alla quale si rimanda.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano del fabbisogno del personale 2024-2026 è già stato adottato con la D.G.C. n. 27 del 25.03.2024, mentre la ricognizione di eventuali situazioni di esubero di personale è stata fatta con la D.G.C. n. 15 del 30.01.2024.

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alla D.G.C. n. 27 del 25.03.2024 avente ad oggetto *“Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024-2026”*.

#### 3.3.2 Formazione del personale

La formazione, intesa quale aggiornamento continuo del personale e investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, costituisce un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze di valorizzazione del personale e di miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Per il Comune di Altavilla Monferrato la formazione rappresenta uno strumento necessario al supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo, garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

In un'ottica di valorizzazione del personale e nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, partecipazione, continuità, efficacia, efficienza ed economicità, la formazione assume un ruolo cardine nella strategia organizzativa dell'Ente. L'obiettivo prioritario è, infatti, quello di elaborare un sistema di gestione della formazione, volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale, trasmettendo conoscenze sia di carattere generale sia di approfondimento tecnico, e altresì volto a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

In particolar modo, rientrano tra le priorità strategiche del Comune di Altavilla Monferrato:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione;
- somministrare la formazione obbligatoria nelle materie della prevenzione della corruzione e della tutela della privacy;

- somministrare la formazione in materia di transizione digitale;
- somministrare una formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi e colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti;

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai Responsabili e/o al Segretario comunale.

Viste le ridottissime dimensioni dell'Ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti partecipano, con costi a carico del bilancio dell'Ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A.

Più nel dettaglio, le attività di formazione potranno essere realizzate mediante le seguenti tipologie di intervento:

- formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si può avvalere principalmente della collaborazione di funzionari e del Segretario nel ruolo di formatori interni, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione (anche società private in ciò specializzate) a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio.

L'individuazione di soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti maggiormente idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Nel corso di ciascun anno, qualora emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie, compatibilmente con le risorse disponibili, saranno attivati interventi settoriali di aggiornamento a domanda dei singoli dipendenti.

## **SEZIONE 4 MONITORAGGIO**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Altavilla Monferrato non è obbligatorio, quale Ente con meno di 50 dipendenti.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Per quanto riguarda il 2023, il RPCT ha predisposto la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=263955>.

Infine, si evidenzia che il Segretario Comunale predisporrà per l'anno 2023 la Relazione sulla Performance, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.altavillamonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=263881>