

Comune di GIGNESE

Provincia del Verbano Cusio Ossola



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

2026 – 2028

*(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)*

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito anche “PIAO”, costituisce per il Comune di Gignese il documento unitario di programmazione organizzativa e gestionale mediante il quale l’Amministrazione rende coerenti, leggibili e verificabili, in un quadro complessivo ed integrato, gli indirizzi strategici, gli obiettivi di valore pubblico, la programmazione della performance, le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, l’organizzazione del lavoro, il fabbisogno di personale, la formazione, le politiche di pari opportunità e, più in generale, l’assetto ordinamentale e funzionale dell’Ente.

Il presente PIAO 2026-2028 è redatto in continuità con il precedente ciclo programmatico, ma non si esaurisce in una mera riproduzione formale degli atti già adottati. Esso, al contrario, si propone quale sede ordinata di ricomposizione delle varie sottosezioni programmatiche, tenendo conto, da un lato, delle caratteristiche dimensionali e organizzative del Comune di Gignese, ente di ridotte dimensioni demografiche e dotazionali, e, dall’altro lato, dell’esigenza di dare conto in maniera più sistematica, estesa e consapevole del rapporto tra risorse disponibili, obiettivi perseguibili, presidio della legalità, corretto utilizzo del personale e miglioramento dei servizi resi alla collettività.

L’Amministrazione comunale considera il PIAO non come adempimento meramente compilativo, ma come documento di governo amministrativo. In questa prospettiva, esso si raccorda strettamente con il Documento Unico di Programmazione e con il bilancio di previsione, dai quali mutua la cornice strategica, finanziaria e organizzativa, e rispetto ai quali svolge una funzione di traduzione operativa sul piano delle responsabilità, dei processi, dei controlli, delle misure di prevenzione e degli strumenti di monitoraggio.

Per il Comune di Gignese il ricorso ad un’impostazione integrata risulta tanto più necessario in ragione della struttura organizzativa contenuta, del numero limitato di dipendenti in servizio e della compresenza, in capo a pochi centri di responsabilità, di funzioni tra loro differenti ma strettamente interdipendenti. In un ente di tali dimensioni, infatti, la programmazione non può essere segmentata in compartimenti stagni, ma deve essere ricondotta ad una visione unitaria, che consenta di mettere in relazione il perseguimento del valore pubblico con la concreta sostenibilità amministrativa delle azioni previste.

Il presente Piano è pertanto predisposto nella consapevolezza che, soprattutto nei piccoli comuni, la qualità della programmazione dipende non dall’ampiezza astratta dei contenuti ma dalla loro effettiva capacità di orientare l’azione amministrativa, di presidiare i rischi maggiormente rilevanti, di chiarire ruoli e responsabilità e di consentire un monitoraggio semplice ma serio, proporzionato e realmente praticabile.

In tale contesto, il PIAO 2026-2028 del Comune di Gignese è stato costruito tenendo conto delle più recenti indicazioni metodologiche fornite a livello nazionale, ivi comprese quelle elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le nuove Linee guida e i Manuali operativi approvati nel dicembre 2025, i quali mirano a rafforzare la qualità programmatica degli enti, anche attraverso modelli più chiari, una maggiore attenzione alla misurabilità degli obiettivi e una più efficace integrazione tra le varie sezioni del Piano.

Il documento è inoltre elaborato tenendo conto, per la sottosezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza, del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025, approvato da ANAC con deliberazione n. 19 del 28 gennaio 2026, pubblicato successivamente anche in Gazzetta Ufficiale, il quale conferma l’attenzione specifica per le amministrazioni di minori dimensioni e rafforza, tra l’altro, i presidi nell’area dei contratti pubblici, della digitalizzazione delle procedure, delle incompatibilità e inconfiribilità e dei conflitti di interessi.

Quanto al quadro territoriale di legalità amministrativa, il Comune tiene in considerazione, in chiave prudenziale e di sistema, anche le indicazioni operative ricavabili dall’attività istituzionale della Prefettura del Verbano-Cusio-Ossola, specie in materia di verifiche antimafia, white list e corretto presidio dei contratti pubblici. Non risulta, allo stato della verifica svolta, una specifica direttiva prefettizia unitaria e nominativamente individuata come “atto generale 2026” riferita ai Comuni della provincia da recepire testualmente nel PIAO; risulta tuttavia costante l’attenzione prefettizia ai profili di legalità negli affidamenti e nei controlli sui contraenti, profili che verranno pertanto valorizzati nella successiva sottosezione anticorruzione e trasparenza.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la **Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028**, approvata con deliberazione del Consiglio comunale **n. 38 del 23.12.2025**, la quale costituisce il presupposto programmatico generale del presente documento, secondo il principio di coordinamento e coerenza degli strumenti di programmazione dell’ente locale. Dal DUP

vengono in particolare tratti i principali dati di contesto relativi alla popolazione, alla struttura organizzativa, alle risorse umane, ai vincoli di finanza pubblica e agli indirizzi generali di mandato e di gestione.

Resta fermo che, ove il termine di approvazione del bilancio di previsione sia differito dalla normativa statale, il termine per l'adozione del PIAO si intende correlativamente prorogato secondo la disciplina speciale prevista per gli enti locali. Tale principio, già valorizzato nella prassi applicativa del PIAO, continua a costituire il riferimento procedurale per l'adozione del Piano da parte dei Comuni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 23.12.2025 ed il bilancio di previsione finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 23.12.2025

Ultimi aggiornamenti: Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025 di ANAC e il contributo del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025

Con Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, ANAC ha adottato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2025. L'Autorità ha definito, per il triennio 2025-2027, un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori.

La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno:

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI	AZIONI
Linea Strategica 1 Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini	OBIETTIVO 1.1: Semplificazione, digitalizzazione e interoperabilità tra Banche Dati ai fini della raccolta e consultazione dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare da parte delle amministrazioni/enti ai sensi del d.lgs. 33/2013	N. 5 AZIONI
	OBIETTIVO 1.2: Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione "Amministrazione Trasparente"	N. 3 AZIONI
Linea Strategica 2 Semplificare e digitalizzare i processi di predisposizione dei piani di integrità (sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO del PIAO/ PTPCT) per ridurre gli oneri sulle amministrazioni e fornire strumenti più accessibili da parte dei cittadini	OBIETTIVO 2.1: Semplificazione e digitalizzazione della programmazione delle misure di prevenzione della corruzione	N. 4 AZIONI
	OBIETTIVO 2.2: Partecipazione alle iniziative e attività sperimentali per semplificare e digitalizzare la programmazione anticorruzione	N. 3 AZIONI
Linea Strategica 3 Creazione e protezione di "valore pubblico" attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità	OBIETTIVO 3.1: Promuovere l'integrazione e il coordinamento del sistema anticorruzione con gli altri strumenti di programmazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e la semplificazione della mappatura dei rischi di corruzione per le aree obbligatorie trasversali a tutte le organizzazioni e per le aree specifiche	N. 1 AZIONE
	OBIETTIVO 3.2: Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 4 Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici	OBIETTIVO 4.1: Supportare la corretta attuazione della disciplina in materia di inconfirabilità e incompatibilità degli incarichi	N. 3 AZIONI
	OBIETTIVO 4.2: Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 5 Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholders	OBIETTIVO 5.1: Integrare le banche dati per la gestione dei flussi informativi relativi alla fase di esecuzione dei contratti	N. 2 AZIONI
	OBIETTIVO 5.2: Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 6 Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse	OBIETTIVO 6.1: Supportare gli stakeholder attraverso l'adozione di linee guida sui canali interni di segnalazione e attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione degli enti del terzo settore	N. 2 AZIONI
	OBIETTIVO 6.2: Allineare i canali di segnalazione interni e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida	N. 3 AZIONI

Legenda

Obiettivi ANAC

Obiettivi altre Amministrazioni

Il nuovo PNA, del quale questa Amministrazione ha tenuto conto per l'elaborazione del presente documento, prevede inoltre un focus particolare sul tema dell'inconfirabilità e incompatibilità (anche alla luce delle recenti modifiche normative nonché delle importanti pronunce della giurisprudenza), e una parte speciale dedicata ai contratti pubblici (digitalizzazione, conflitto di interessi, programmazione e delega a stazioni appaltanti qualificate...)

Le linee guida e i manuali operativi del Dipartimento per la Funzione Pubblica

Nel mese di dicembre 2025 il Ministro per la pubblica amministrazione, Sen. Paolo Zangrillo, ha firmato il decreto di approvazione delle "Linee guida PIAO" e dei relativi Manuali operativi destinati ai Ministeri, alle Regioni, ai Comuni e alle Province.

I documenti, elaborati dall'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico, sono il risultato di un approfondito lavoro basato su un approccio partecipato ed evidence-based. Sono stati definiti a valle di attività di analisi e monitoraggio dei PIAO adottati, di incontri e laboratori con gli enti interessati, e hanno l'obiettivo di supportare le amministrazioni nel superamento delle criticità rilevate in sede di prima attuazione dello strumento.

Codesta Amministrazione, pur non rientrando nei parametri dimensionali degli Enti tenuti al rispetto delle suddette linee guida e relative indicazioni operative ("Manuale operativo cm e comuni"), nella redazione del presente elaborato ha tenuto conto di alcune delle indicazioni fornite dal Dipartimento, in termini di struttura del documento e tematiche rappresentate.

SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 5.000 ABITANTI

Con l'aggiornamento 2024 del PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Il documento dell'Autorità tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate nei precedenti PNA, come riepilogate nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, ANAC ha fornito precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Tali semplificazioni sono state confermate nel PNA 2025, che ha tuttavia introdotto nuove aree di rischio e relative misure di contenimento, legate in particolar modo all'area dei Contratti Pubblici e all'uso delle Piattaforme di Approvvigionamento Digitale (PAD)

Nel predisporre il presente Piano, il Comune ha recepito le indicazioni fornite dall'Autorità, tenendo in considerazione, allo stesso tempo, le specificità proprie di questa Amministrazione.

Raccordo con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione si colloca altresì nel quadro dei principi desumibili dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, quale riferimento generale per l'orientamento delle politiche pubbliche verso obiettivi di sostenibilità istituzionale, sociale, economica e ambientale.

Pur avuto riguardo alla dimensione organizzativa e demografica del Comune di Brovello-Carpugnino, il richiamo all'Agenda 2030 assume rilievo nella misura in cui l'azione amministrativa locale è chiamata a concorrere, secondo criteri di proporzionalità e concretezza, al perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile, attraverso la continuità dei servizi pubblici, la corretta gestione delle risorse, la tutela del territorio, la promozione della legalità, la trasparenza amministrativa, il rafforzamento della capacità istituzionale e l'attenzione all'inclusione sociale.

In tale prospettiva, il presente PIAO recepisce i principi dell'Agenda 2030 non in termini meramente dichiarativi, ma come criterio di lettura integrata delle politiche comunali e dei relativi obiettivi di valore pubblico, performance, organizzazione e prevenzione della corruzione.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

PREMESSA

1.1 – Chi siamo

Denominazione Comune di Gignese				dell'Ente
Provincia Verbano-Cusio-Ossola				
Sede Via Due Riviere n. 12 – 28836 Gignese (VB)				istituzionale
Codice 00221740038	fiscale	/	Partita	IVA
Contatti Telefono: E-mail: PEC: gignese@cert.ruparpiemonte.it				istituzionali 0323/20067 protocollo@comune.gignese.vb.it
Sito www.comune.gignese.vb.it	web			istituzionale
Sindaco Prof. Vincenzo Titone				
Segretario Avv. Matteo Lanino				comunale
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) Avv. Matteo Lanino				

Ruolo svolto dal RPCT all'interno dell'Amministrazione

Segretario comunale, con funzioni di coordinamento giuridico-amministrativo, supporto agli organi dell'ente, sovrintendenza alla conformità dell'azione amministrativa alla legge, allo statuto e ai regolamenti, nonché responsabilità in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Numero abitanti
Popolazione residente al 31.12.2025: n. 1.114

Numero dipendenti
Dipendenti in servizio al 31.12.2025: n. 7 (più Segretario Comunale titolare in convenzione)

Tali dati coincidono con quanto già risultante dalla precedente programmazione dell'Ente e sono confermati dalla Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028.

Gruppo pubblico locale

Per quanto attiene al gruppo pubblico locale e alle eventuali partecipazioni dell'Ente, si rinvia ai dati contenuti nel DUP 2026-2028 e agli ulteriori documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente, che costituiscono la sede naturale di rappresentazione analitica degli organismi partecipati e dei relativi rapporti con il Comune. Nel presente PIAO, tali elementi assumono rilevanza in quanto incidono sul perimetro dei controlli, sulla trasparenza amministrativa e sul coordinamento degli obiettivi strategici e gestionali.

Struttura politica

Con le elezioni amministrative vigenti per il mandato in corso è stato proclamato eletto Sindaco il **Prof. Vincenzo Titone**.

La struttura politico-istituzionale dell'Ente si articola negli organi previsti dall'ordinamento degli enti locali: Sindaco, Giunta comunale e Consiglio comunale, ciascuno secondo le rispettive attribuzioni di legge, di statuto e di regolamento.

Nel presente Piano, gli organi politici rilevano soprattutto ai fini:

- della definizione degli indirizzi strategici;
- dell'approvazione degli strumenti di programmazione;
- dell'assegnazione degli obiettivi generali;
- dell'esercizio del controllo politico-amministrativo sui risultati complessivamente conseguiti.

Gli estremi nominativi completi di Giunta e Consiglio possono essere riportati in allegato ovvero nelle sezioni istituzionali del sito dell'Ente, cui si rinvia per gli aggiornamenti nominativi e compositivi.

Struttura gestionale di vertice

Alla luce di quanto risultante dal DUP 2026-2028, la struttura gestionale di vertice del Comune di Gignese si presenta articolata nelle seguenti aree di responsabilità:

AREA / SETTORE	RESPONSABILE
Area Amministrativa	Segretario comunale – Avv. Matteo Lanino
Area Polizia Locale	Segretario comunale – Avv. Matteo Lanino
Area Finanziaria e Tributi	Rag. Rosita Mari
Area Tecnica	Geom. Gianluca Asprea

Tale assetto, risultante dalla programmazione generale dell'Ente, evidenzia una struttura organizzativa essenziale, con concentrazione di responsabilità in un numero limitato di figure apicali.

Proprio tale circostanza impone che il PIAO valorizzi in misura particolare il raccordo tra organizzazione, performance, controlli interni, prevenzione della corruzione e pianificazione del personale, evitando duplicazioni documentali e puntando su strumenti realmente sostenibili.

Il Segretario Comunale, Dott. Matteo Lanino, è responsabile dei predetti Servizi per mancanza di un Funzionario dell'Ente che possa ricoprire gli incarichi di Elevata Qualificazione per le Aree Amministrativa e Polizia Locale.

1.2 – Cosa facciamo

Il Comune di Gignese esercita le funzioni fondamentali e le ulteriori funzioni attribuite ai comuni dalla legislazione statale e regionale, provvedendo, nei limiti delle risorse disponibili, all'erogazione dei servizi pubblici locali, alla cura del territorio, alla gestione amministrativa di prossimità, al presidio della legalità, alla tenuta dei servizi demografici, finanziari, tecnici, urbanistici, tributari e di polizia locale, nonché alla promozione delle condizioni di vivibilità, coesione e sviluppo della comunità locale.

L'attività dell'Ente si svolge in un contesto territoriale che presenta caratteristiche peculiari. Il Comune ha una superficie di 14 kmq, presenta una popolazione residente pari a 1.114 abitanti al 31.12.2025 ed è

caratterizzato da specificità territoriali e insediative che incidono sulla domanda di servizi, sull'assetto manutentivo e sui procedimenti di competenza comunale.

Il territorio registra, inoltre, la presenza di infrastrutture viarie, risorse ambientali e una dimensione urbanistica che richiedono un presidio amministrativo proporzionato ma costante.

Come già evidenziato negli strumenti di programmazione, la particolare connotazione di Gignese quale Comune a vocazione turistico-residenziale, interessato da significative oscillazioni stagionali della presenza antropica e dalla diffusione di seconde case e di utilizzi temporanei del patrimonio immobiliare. Tali fattori, pur in presenza di una popolazione residente contenuta, determinano una domanda di servizi e controlli che, in alcuni periodi dell'anno, risulta sensibilmente superiore a quella desumibile dal solo dato anagrafico

Ne consegue che l'azione amministrativa del Comune deve essere improntata a criteri di:

- mantenimento e continuità dei servizi essenziali;
- progressivo miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- equilibrio tra capacità amministrativa e limiti strutturali dell'organico;
- presidio della regolarità tecnico-amministrativa e contabile;
- rafforzamento della trasparenza e della tracciabilità dei processi;
- tutela dell'interesse pubblico nella gestione del territorio, dei contratti, dei tributi, delle opere, delle manutenzioni e dei rapporti con cittadini, utenti, operatori economici e professionisti.

Tali finalità trovano il loro fondamento programmatico nella Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028, che richiama il ruolo del DUP quale presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione e pone l'accento sulla necessità di organizzare attività e risorse in una dimensione temporale coerente con gli obiettivi di mandato e con gli equilibri di bilancio. Il PIAO si colloca pertanto "a valle" del DUP, trasformandone gli indirizzi in obiettivi gestionali, misure organizzative, responsabilità, controlli e strumenti di monitoraggio.

1.3 – Il contesto esterno

La valutazione del contesto esterno assume, per il Comune di Gignese, una duplice rilevanza: da un lato ai fini della programmazione del valore pubblico e della performance; dall'altro ai fini della corretta impostazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il territorio comunale si inserisce in un'area di pregio paesaggistico e turistico del Verbano-Cusio-Ossola. Le dinamiche insediative e la presenza di flussi non costanti di utenza e frequentazione determinano un carico amministrativo che non può essere apprezzato esclusivamente sulla base del dato della popolazione residente. La gestione del territorio, delle manutenzioni, dei servizi al cittadino, dei procedimenti edilizi e urbanistici, dei tributi e del presidio della polizia locale deve quindi tenere conto anche della variabilità stagionale dei bisogni amministrativi e dell'intensità d'uso del territorio.

La struttura economico-sociale locale, per quanto tipica di un piccolo comune, non esclude la presenza di aree di rischio amministrativo che, se non adeguatamente presidiate, possono prestarsi a irregolarità o opacità, specie nei procedimenti connessi a lavori, forniture, servizi, manutenzioni, attività edilizie, utilizzo del territorio, concessione di benefici e rapporti con operatori economici. In tale prospettiva, la lettura del contesto esterno non viene assunta in termini astratti o meramente descrittivi, ma quale presupposto per calibrare misure organizzative realistiche, proporzionate e verificabili.

Anche in relazione ai profili di legalità economica e amministrativa, il Comune ritiene opportuno mantenere alta l'attenzione sugli affidamenti, sulle verifiche dei requisiti, sulla tracciabilità e sui controlli antimafia, valorizzando gli strumenti istituzionali di supporto e consultazione che fanno capo al sistema prefettizio, con particolare riguardo alle white list e agli ulteriori presidi connessi alla contrattualistica pubblica. Ciò appare tanto più opportuno alla luce della crescente digitalizzazione delle procedure di acquisto e dell'attenzione dedicata dal PNA 2025 ai contratti pubblici e alle piattaforme di approvvigionamento digitale.

1.4 – Il contesto interno

Il contesto interno del Comune di Gignese è caratterizzato da una struttura amministrativa di piccole dimensioni, con un numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2025 pari a 6, a fronte di una distribuzione funzionale che, secondo il DUP, ricomprende area amministrativa, area finanziaria e tributi, area tecnica/manutentiva e polizia locale. Il medesimo DUP dà conto, altresì, di una struttura più ampia in

termini di unità complessivamente insistenti sulle aree, pur confermando che i dipendenti effettivamente in servizio a fine 2025 sono 6.

La spesa di personale 2025 è pari ad euro 340.967,58, con incidenza del 17,78% sulla spesa corrente, e che l'Ente, nel quinquennio precedente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, senza applicazione delle relative sanzioni. Tali elementi restituiscono l'immagine di un ente che, pur nelle oggettive ristrettezze dimensionali, opera in equilibrio e senza evidenze di criticità sistemiche sul piano finanziario tali da compromettere l'ordinata programmazione del triennio.

La concentrazione di responsabilità in capo a poche figure apicali, se da un lato assicura immediatezza decisionale e conoscenza diretta dei procedimenti, dall'altro richiede un attento presidio dei potenziali rischi organizzativi: accumulo di funzioni, limitata possibilità di rotazione ordinaria, esposizione a sovraccarichi procedurali, difficoltà di sostituzione in caso di assenza, nonché maggiore necessità di standardizzazione, tracciabilità e condivisione minima dei flussi informativi.

In tale assetto, il ruolo del Segretario comunale assume una valenza centrale non solo sul piano della legalità formale degli atti, ma anche quale elemento di raccordo tra indirizzo politico, struttura gestionale, controlli interni, prevenzione della corruzione, trasparenza e coordinamento organizzativo. Per il Comune di Gignese tale ruolo è svolto dall'Avv. Matteo Lanino, che riveste altresì l'incarico di RPCT.

1.5 – Raccordo con il DUP 2026-2028 e con il bilancio

Il presente PIAO si pone in rapporto di necessaria coerenza con la Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028, approvata con deliberazione consiliare n. 38 del 23.12.2025. Tale documento costituisce il quadro di riferimento generale per l'azione amministrativa dell'ente nel triennio, definendo il contesto di riferimento, gli indirizzi generali di mandato, la situazione demografica e territoriale, il quadro finanziario, l'assetto delle risorse umane e le linee fondamentali di programmazione

Il PIAO recepisce tali contenuti e li sviluppa:

- nella Sezione 2, mediante la traduzione degli indirizzi in obiettivi di valore pubblico e di performance;
- nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, mediante l'individuazione dei processi più esposti e delle misure organizzative di presidio;
- nella Sezione 3, mediante la rappresentazione dell'assetto organizzativo, della programmazione del capitale umano, della formazione, del lavoro agile e delle correlate misure gestionali.

Il presente Piano dovrà inoltre coordinarsi con il bilancio di previsione 2026-2028 approvato dal Consiglio comunale. In ogni caso, anche sul piano sostanziale, il PIAO presuppone il rispetto degli equilibri di bilancio e la sostenibilità delle azioni programmate rispetto alle effettive capacità finanziarie, organizzative e professionali dell'Ente.

1.6 – Criteri redazionali del presente PIAO

Nella redazione del presente documento il Comune di Gignese ha adottato i seguenti criteri:

1. integrazione, evitando duplicazioni inutili tra documenti e privilegiando il rinvio interno ragionato tra sezioni;
2. proporzionalità, calibrando contenuti e misure sulla dimensione reale dell'Ente;
3. concretezza, privilegiando prescrizioni organizzative effettivamente attuabili;
4. tracciabilità, attraverso l'individuazione di responsabilità, tempi e momenti di monitoraggio;
5. coerenza programmatica, mediante costante raccordo con DUP, bilancio, assetto organizzativo e controlli interni;
6. prudenza amministrativa, quale criterio guida nella selezione delle misure e nella formulazione degli obiettivi, in modo da evitare affermazioni non verificabili o impegni programmatori sganciati dalle risorse effettivamente disponibili.

La presente Sezione, recante la scheda anagrafica dell'Amministrazione e la descrizione del contesto esterno ed interno di riferimento, costituisce il fondamento conoscitivo delle successive sezioni del Piano. Su di essa si innestano, in rapporto di coerenza logica e funzionale, la programmazione del valore pubblico e della

performance, la strategia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, nonché l'assetto organizzativo e la programmazione del capitale umano.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

2.1 – VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Inquadramento generale

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, gli enti con meno di 50 dipendenti possono avvalersi di un regime semplificato per la redazione di talune sezioni del PIAO. Tuttavia, il Comune di Gignese ritiene opportuno sviluppare ugualmente, sia pure in forma proporzionata e coerente con la propria dimensione organizzativa, la presente sottosezione dedicata al valore pubblico, al fine di assicurare una lettura unitaria e sostanziale del rapporto tra indirizzi politici, risorse disponibili, organizzazione amministrativa, qualità dei servizi, legalità dell'azione amministrativa e risultati attesi per la collettività.

Per il Comune di Gignese, il valore pubblico non coincide con una nozione astratta o meramente enunciativa, ma consiste nella capacità dell'ente di tradurre le proprie funzioni istituzionali in utilità effettive e percepibili per la comunità amministrata, nel rispetto dei principi di legalità, buon andamento, imparzialità, efficienza, sostenibilità finanziaria e trasparenza. In un piccolo comune, il valore pubblico si realizza in termini molto concreti: continuità dei servizi essenziali, cura del territorio, correttezza e tempestività dei procedimenti, equilibrio della gestione finanziaria, presidio della sicurezza amministrativa, accessibilità dell'azione comunale e capacità di mantenere una relazione affidabile con cittadini, utenti, imprese e professionisti.

La Nota di aggiornamento al DUP 2026-2028 costituisce il presupposto necessario della presente sottosezione, in quanto il DUP è definito come lo strumento che consente l'attività di guida strategica e operativa dell'ente e il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione. Dalla medesima fonte emergono, inoltre, i dati fondamentali di contesto: popolazione residente al 31.12.2024 pari a 1.081 abitanti, territorio comunale di 14 kmq, assetto organizzativo contenuto e necessità di coordinare in modo rigoroso le attività e le risorse in una dimensione temporale coerente con gli equilibri di bilancio.

In tale cornice, il valore pubblico del triennio 2026-2028 viene perseguito dal Comune di Gignese attraverso una serie di direttrici tra loro integrate:

- mantenimento della continuità e della qualità minima essenziale dei servizi comunali;
- miglioramento dell'organizzazione interna e dei processi amministrativi;
- presidio della legalità, della trasparenza e della tracciabilità dell'azione amministrativa;
- rafforzamento della capacità di programmazione e controllo;
- tutela del territorio, del patrimonio e della vivibilità locale;
- consolidamento dell'equilibrio finanziario e della tempestività dei pagamenti;
- valorizzazione delle professionalità disponibili e miglioramento dell'efficienza complessiva della macchina comunale.

Tale impostazione risulta pienamente coerente anche con i principi guida già richiamati nel PIAO 2025-2027 del Comune, secondo cui l'azione strategica dell'ente deve orientarsi al mantenimento delle strutture e dei servizi esistenti e, al contempo, al miglioramento dell'organizzazione interna ed esterna, allo scopo di elevare la qualità del servizio reso ai cittadini nei limiti delle risorse finanziarie e umane concretamente disponibili.

2.1.2 – Definizione operativa di valore pubblico per il Comune di Gignese

Nel contesto organizzativo e territoriale del Comune di Gignese, il valore pubblico può essere definito come il miglioramento durevole delle condizioni di funzionamento dell'ente e della qualità dei rapporti tra amministrazione e comunità locale, perseguito mediante una gestione ordinata, legittima, sostenibile e misurabile delle risorse pubbliche.

Tale miglioramento si manifesta, in particolare:

- nella capacità di garantire servizi amministrativi essenziali continui e affidabili;
- nella riduzione delle inefficienze procedurali e dei ritardi evitabili;
- nella chiarezza dell'azione amministrativa e nella conoscibilità esterna delle decisioni;
- nella corretta gestione del bilancio, dei tributi, dei contratti, delle manutenzioni e del patrimonio;
- nella tutela del territorio e nella regolarità dei procedimenti edilizi, urbanistici e tecnici;

- nella capacità dell'ente di dare risposte proporzionate ai bisogni di una comunità piccola ma caratterizzata da specificità territoriali e da un utilizzo del territorio che eccede il solo dato anagrafico residente;
- nel rafforzamento del rapporto fiduciario tra amministrazione, cittadini e portatori di interesse.

Ne deriva che il valore pubblico, per Gignese, non va misurato unicamente in termini quantitativi, ma anche in termini di affidabilità amministrativa, regolarità dell'azione, presidio dei rischi e sostenibilità organizzativa. In altri termini, per un ente di ridotte dimensioni, genera valore pubblico non solo il conseguimento di nuovi risultati, ma anche la capacità di preservare in modo ordinato e trasparente il livello dei servizi e delle funzioni essenziali in un contesto di risorse limitate.

2.1.3 – Aree strategiche di creazione del valore pubblico 2026-2028

Alla luce del DUP 2026-2028 e dell'assetto organizzativo dell'ente, il Comune di Gignese individua per il triennio 2026-2028 le seguenti aree strategiche di creazione del valore pubblico.

A) Continuità amministrativa e qualità dei servizi istituzionali

Costituisce obiettivo prioritario del triennio il mantenimento della piena funzionalità dei servizi fondamentali del Comune, con particolare riguardo ai servizi amministrativi, demografici, finanziari, tributari, tecnici e di polizia locale. In un ente di dimensioni ridotte, la continuità operativa rappresenta di per sé un obiettivo strategico, poiché eventuali disfunzioni, ritardi o scoperture organizzative hanno un impatto immediato e diretto sull'utenza e sulla percezione di affidabilità dell'amministrazione.

L'azione dell'ente dovrà pertanto essere orientata:

- alla stabilità dei procedimenti essenziali;
- alla chiarezza dei flussi interni di lavoro;
- alla riduzione delle interruzioni organizzative;
- alla tracciabilità dei procedimenti e delle responsabilità;
- al mantenimento di standard minimi adeguati di risposta all'utenza.

B) Miglioramento dell'organizzazione e semplificazione dei processi

Il PIAO 2025 già richiamava, tra i principi guida dell'ente, la necessità di modificare e migliorare l'organizzazione interna ed esterna. Questo indirizzo viene confermato e rafforzato nel triennio 2026-2028.

Il miglioramento organizzativo assume rilievo strategico soprattutto in ragione dell'esiguità del personale in servizio e della concentrazione di responsabilità in poche figure apicali. Esso si traduce nella necessità di:

- standardizzare i procedimenti maggiormente ricorrenti;
- semplificare le fasi istruttorie ove possibile;
- migliorare il coordinamento tra area amministrativa, area finanziaria e area tecnica;
- potenziare la gestione documentale e i flussi digitali;
- ridurre i rischi derivanti da sovrapposizioni, accumuli di competenze o insufficiente formalizzazione dei passaggi procedurali.

C) Regolarità finanziaria, sostenibilità di bilancio e tempestività dei pagamenti

Dal DUP 2026-2028 emerge con chiarezza il collegamento tra programmazione, equilibri di bilancio, gestione di cassa e rispetto dei tempi medi di pagamento. Il documento richiama espressamente la necessità, nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, di considerare specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, anche ai fini della retribuzione di risultato.

Per il Comune di Gignese, il presidio della regolarità finanziaria e contabile costituisce dunque una componente essenziale del valore pubblico. Non vi è, infatti, buon andamento dell'amministrazione senza affidabilità dei pagamenti, corretta programmazione dei flussi di cassa, controllo degli equilibri e capacità di tradurre le decisioni programmatiche in gestione ordinata e sostenibile.

D) Territorio, patrimonio e manutenzione

Il DUP dà conto delle caratteristiche del territorio comunale, della sua estensione, delle infrastrutture viarie e dell'importanza della programmazione degli investimenti, della gestione del patrimonio e della programmazione urbanistica e territoriale.

In tale prospettiva, l'azione del Comune nel triennio dovrà essere orientata a garantire:

- manutenzione ordinata del patrimonio e delle infrastrutture comunali;
- attenzione alla sicurezza e alla fruibilità degli immobili e degli spazi pubblici;
- corretta gestione dei procedimenti tecnici, urbanistici ed edilizi;
- coerenza tra interventi manutentivi, programmazione delle opere e capacità amministrativa dell'ente.

E) Legalità, trasparenza e fiducia istituzionale

La creazione di valore pubblico passa anche attraverso la prevenzione della corruzione, la trasparenza amministrativa e la conoscibilità delle decisioni pubbliche. L'Ente tra gli obiettivi qualificanti, si rifà al

miglioramento del ciclo integrato performance-trasparenza-anticorruzione, l'informatizzazione dei flussi per alimentare la sezione "Amministrazione trasparente", l'incremento dei livelli di accessibilità delle informazioni e il rafforzamento dei rapporti con stakeholder e cittadini.

F) coerenza con l'Agenda 2030

La nozione di valore pubblico assunta nel presente Piano deve essere letta anche in coerenza con i principi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, nella misura in cui l'attività del Comune concorre, su scala locale, al perseguimento di obiettivi di sostenibilità amministrativa, sociale, economica e ambientale.

In particolare, il Comune riconduce la propria programmazione ai profili dell'Agenda 2030 che risultano maggiormente coerenti con le funzioni istituzionali effettivamente esercitate, tra cui:

- la promozione di istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti;
- la tutela del territorio e la sicurezza delle infrastrutture locali;
- l'attenzione alla qualità dei servizi resi alla persona e alla comunità;
- la riduzione delle condizioni di svantaggio organizzativo e il sostegno alle pari opportunità;
- il miglioramento della capacità amministrativa e della sostenibilità della gestione pubblica.

Per un ente di ridotte dimensioni, il contributo all'Agenda 2030 non si esprime attraverso politiche di scala vasta, ma mediante il presidio ordinato delle funzioni comunali, la qualità dell'azione amministrativa, la corretta gestione delle risorse pubbliche, la manutenzione del territorio, la trasparenza, la prevenzione della corruzione e l'attenzione ai bisogni della collettività locale.

Per il Comune di Gignese tali obiettivi non sono accessori, ma centrali: la trasparenza, specie in una realtà di piccole dimensioni, rappresenta una condizione essenziale di fiducia, controllo diffuso e legittimazione dell'azione amministrativa.

2.1.4 – Obiettivi strategici di valore pubblico

Sulla base degli indirizzi del DUP e dei principi già affermati nella programmazione precedente, il Comune di Gignese individua i seguenti obiettivi strategici di valore pubblico per il triennio 2026-2028.

Obiettivo strategico n. 1 – Garantire continuità, regolarità e accessibilità dei servizi comunali

L'ente persegue il mantenimento dei livelli essenziali di funzionalità dei servizi, assicurando continuità operativa, correttezza procedimentale, presidio delle scadenze fondamentali e capacità di risposta ai bisogni della collettività.

Obiettivo strategico n. 2 – Migliorare l'efficienza organizzativa e la capacità amministrativa interna

L'ente promuove la razionalizzazione dei processi, il miglior coordinamento tra aree, la riduzione delle disfunzioni procedimentali e il rafforzamento dell'organizzazione interna in rapporto alle risorse umane effettivamente disponibili.

Obiettivo strategico n. 3 – Rafforzare la sostenibilità finanziaria e la tempestività gestionale

L'ente assicura il rispetto degli equilibri di bilancio, la regolarità della gestione finanziaria, il controllo dei tempi di pagamento e la coerenza tra programmazione, gestione e rendicontazione.

Obiettivo strategico n. 4 – Tutelare territorio, patrimonio e qualità della vita locale

L'ente persegue una gestione ordinata del territorio e del patrimonio comunale, con particolare attenzione alla manutenzione, alla sicurezza, alla corretta istruttoria tecnica e alla fruibilità degli spazi e dei beni pubblici.

Obiettivo strategico n. 5 – Consolidare legalità, trasparenza e affidabilità dell'amministrazione

L'ente integra le misure di prevenzione della corruzione con la gestione ordinaria dei processi, migliora la qualità delle pubblicazioni obbligatorie, presidia i contratti pubblici e rafforza la fiducia dei cittadini nell'azione amministrativa.

2.1.5 – Indicatori generali di valore pubblico

In considerazione della struttura ridotta dell'ente, gli indicatori di valore pubblico sono individuati in forma sintetica, privilegiando parametri leggibili e collegati ai processi effettivamente governabili dall'amministrazione. Essi potranno essere ulteriormente affinati in sede di monitoraggio annuale.

Indicatore 1 – Continuità dei servizi

Parametro: regolare svolgimento dei servizi fondamentali e assenza di interruzioni significative non programmate.

Esito atteso: mantenimento della continuità amministrativa nel triennio.

Indicatore 2 – Tempestività dei procedimenti prioritari

Parametro: rispetto delle principali scadenze procedurali e riduzione dei ritardi evitabili nelle pratiche maggiormente rilevanti.

Esito atteso: miglioramento progressivo dell'ordine procedimentale.

Indicatore 3 – Tempi medi di pagamento

Parametro: andamento dell'indicatore di ritardo annuale e rispetto delle disposizioni normative in materia.

Esito atteso: contenimento o azzeramento dei ritardi, in coerenza con gli obblighi richiamati nel DUP e nella normativa nazionale.

Indicatore 4 – Trasparenza amministrativa

Parametro: livello di completezza, aggiornamento e accessibilità delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente".

Esito atteso: miglioramento della qualità e della tempestività delle pubblicazioni.

Indicatore 5 – Organizzazione interna

Parametro: grado di formalizzazione dei flussi, coordinamento tra aree, utilizzo di strumenti condivisi, riduzione di criticità ricorrenti.

Esito atteso: progressivo consolidamento della capacità amministrativa.

2.2 – PERFORMANCE

2.2.1 – Premessa metodologica

La performance organizzativa e individuale costituisce il momento nel quale gli indirizzi generali e strategici dell'ente vengono tradotti in obiettivi concretamente affidati alla struttura amministrativa, con individuazione di responsabilità, indicatori, tempi e criteri di verifica.

Anche in questo caso, il Comune di Gignese, pur potendo fare ricorso a una formulazione semplificata in ragione del numero di dipendenti inferiore a 50, ritiene opportuno sviluppare la sottosezione in termini sostanziali, in continuità con il PIAO 2025-2027, che già evidenziava come l'intero sistema di gestione della performance debba misurare la capacità dell'ente di raggiungere obiettivi coerenti con le linee politiche e con i documenti programmatici vigenti.

In un ente di piccole dimensioni l'attuazione del ciclo della performance deve necessariamente tenere conto dell'esiguità del personale, delle risorse economiche e strumentali assegnate e della continua evoluzione del quadro normativo, cosicché anche il costante aggiornamento alle disposizioni normative di settore rappresenta esso stesso un obiettivo performante.

Questa osservazione è pienamente condivisibile anche per il triennio 2026-2028. La performance del Comune di Gignese deve infatti essere improntata a criteri di:

- realismo;
- proporzionalità rispetto alla struttura organizzativa;
- effettiva misurabilità;
- integrazione con DUP, bilancio, controlli interni e PIAO;
- connessione tra risultati attesi e responsabilità concretamente esigibili.

2.2.2 – Performance organizzativa

La performance organizzativa attiene alla capacità complessiva del Comune di Gignese di perseguire i propri obiettivi istituzionali in modo efficace, efficiente, regolare e trasparente. Essa riguarda l'ente nel suo complesso e, al tempo stesso, le singole aree organizzative in quanto centri di responsabilità chiamati a concorrere al risultato finale.

Nel triennio 2026-2028, la performance organizzativa dell'ente si articolerà lungo i seguenti assi fondamentali.

A) Assicurare il regolare funzionamento dell'ente

Rientrano in tale asse il corretto svolgimento dei procedimenti, la continuità dei servizi, la tenuta degli adempimenti istituzionali, il rispetto delle scadenze principali e il mantenimento dell'operatività delle aree organizzative.

B) Rafforzare il raccordo tra programmazione e gestione

La performance organizzativa dovrà riflettere l'effettiva capacità dell'ente di tradurre il DUP, il bilancio e il PIAO in attività gestionali coerenti, monitorabili e verificabili, senza dispersioni o sovrapposizioni.

C) Migliorare la qualità amministrativa

In questo ambito assumono rilievo la correttezza tecnica degli atti, la qualità delle istruttorie, la motivazione dei provvedimenti, la completezza documentale e la tracciabilità dei processi.

D) Migliorare la trasparenza e la compliance

La performance organizzativa comprende anche il rispetto degli obblighi di pubblicazione, la qualità dei dati pubblicati, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il presidio dei conflitti di interesse e il corretto funzionamento dei controlli interni.

E) Garantire tempestività finanziaria e amministrativa

Come richiamato dal DUP, il rispetto dei tempi di pagamento costituisce un obiettivo generale da inserire nel sistema della performance. Ne consegue che la performance organizzativa dell'ente dovrà includere specifici indicatori e verifiche in materia di pagamenti commerciali, programmazione di cassa e regolarità del ciclo passivo.

2.2.3 – Performance individuale

La performance individuale riguarda il contributo fornito da ciascun responsabile e da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, avuto riguardo sia ai risultati sia ai comportamenti organizzativi.

Nel Comune di Gignese, la performance individuale assume particolare rilevanza per almeno tre ordini di ragioni.

In primo luogo, perché la struttura organizzativa è contenuta e ogni singola unità di personale incide in misura significativa sulla qualità complessiva del funzionamento dell'ente.

In secondo luogo, perché la ridotta dimensione dell'organico impone una forte integrazione tra competenze specialistiche, flessibilità operativa, capacità di collaborazione tra uffici e disponibilità ad affrontare attività trasversali.

In terzo luogo, perché il corretto presidio dell'azione amministrativa in un piccolo comune non dipende soltanto dalla formale attribuzione di compiti, ma dalla capacità concreta delle persone di operare con diligenza, aggiornamento professionale, senso di responsabilità, correttezza relazionale e attenzione al rispetto delle regole.

La valutazione individuale dovrà pertanto tenere conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- della qualità tecnica dell'attività svolta;
- del rispetto dei tempi e delle priorità;
- della collaborazione con gli altri uffici;
- della capacità di contribuire al buon andamento generale dell'amministrazione;
- del rispetto degli obblighi in materia di trasparenza, anticorruzione, correttezza amministrativa e comportamento organizzativo.

2.2.4 – Collegamento tra performance, trasparenza e anticorruzione

Vi è la necessità di un miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata con trasparenza e anticorruzione, nonché l'esigenza di informatizzare i flussi, migliorare la conoscibilità esterna dei dati, incrementare la trasparenza e promuovere il rapporto con stakeholder e cittadini.

Il Comune di Gignese recepisce tale impostazione e la assume come criterio metodologico della presente programmazione. La performance, infatti, non può essere valutata esclusivamente in termini di quantità di attività svolta, ma deve essere letta anche in rapporto:

- alla regolarità del procedimento;

- alla trasparenza della decisione;
- al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione;
- alla tracciabilità dei passaggi istruttori;
- alla correttezza dei rapporti con utenti e operatori economici.

In questa prospettiva, le misure di prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza non sono componenti esterne o aggiuntive rispetto alla performance, ma elementi intrinseci della qualità della prestazione amministrativa.

2.2.5 – Obiettivi organizzativi trasversali 2026

Per l'anno 2026, ferma restando la possibilità di dettagliare ulteriormente gli obiettivi in allegato o con schede operative interne, il Comune di Gignese individua i seguenti obiettivi organizzativi trasversali.

Obiettivo trasversale n. 1 – Regolarità e presidio dei procedimenti

Finalità: migliorare l'ordine amministrativo e la qualità delle istruttorie.

Contenuto: presidio dei procedimenti prioritari dell'ente, verifica del rispetto delle scadenze principali, miglioramento della completezza documentale e della motivazione degli atti.

Indicatore: verifica periodica del corretto andamento dei procedimenti individuati come prioritari.

Esito atteso: riduzione delle criticità procedurali e maggiore uniformità operativa tra aree.

Obiettivo trasversale n. 2 – Rispetto dei tempi di pagamento

Finalità: attuare quanto previsto dalla normativa e richiamato nel DUP 2026-2028.

Contenuto: monitoraggio dei tempi medi di pagamento, presidio del ciclo passivo, coordinamento tra area finanziaria e aree che generano la spesa.

Indicatore: andamento dell'indicatore di ritardo annuale e verifica del rispetto dei termini di pagamento.

Esito atteso: contenimento dei ritardi e miglioramento della tempestività dei pagamenti.

Obiettivo trasversale n. 3 – Miglioramento della trasparenza amministrativa

Finalità: incrementare accessibilità, completezza e aggiornamento delle pubblicazioni.

Contenuto: presidio della sezione "Amministrazione trasparente", miglioramento dei flussi interni di trasmissione dei dati e verifica delle sottosezioni maggiormente esposte.

Indicatore: grado di aggiornamento delle pubblicazioni obbligatorie.

Esito atteso: maggiore completezza e tempestività delle pubblicazioni.

Obiettivo trasversale n. 4 – Integrazione performance, anticorruzione e controlli

Finalità: rendere coerente il sistema complessivo di programmazione e verifica.

Contenuto: raccordo tra obiettivi di performance, monitoraggio dei rischi corruttivi, controlli interni e responsabilità organizzative.

Indicatore: svolgimento dei momenti di monitoraggio previsti dal PIAO.

Esito atteso: maggiore integrazione del sistema di governo amministrativo.

Obiettivo trasversale n. 5 – Aggiornamento professionale e capacità amministrativa

Finalità: assicurare l'adeguamento costante della struttura alle innovazioni normative e procedurali.

Contenuto: partecipazione alle attività formative essenziali, con priorità per contratti pubblici, trasparenza, anticorruzione, gestione finanziaria, digitalizzazione e procedimenti di settore.

Indicatore: partecipazione alle iniziative formative programmate e applicazione operativa dei contenuti rilevanti.

Esito atteso: miglioramento della qualità tecnica dell'azione amministrativa.

2.2.6 – Obiettivi di area

Ferma restando la possibilità di una più analitica articolazione in allegati gestionali, le aree organizzative dell'ente concorrono alla performance 2026 secondo i seguenti indirizzi-obiettivo.

Area amministrativa / Segretario comunale

- presidio della regolarità amministrativa generale;
- coordinamento degli adempimenti trasversali;
- supporto agli organi istituzionali;
- presidio dei flussi documentali e degli atti deliberativi;
- supporto al sistema dei controlli interni;
- raccordo tra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Area polizia locale

- presidio delle funzioni di vigilanza e controllo di competenza;
- regolare gestione dei procedimenti sanzionatori e correlati adempimenti;
- collaborazione al presidio del territorio e alla tutela dell'ordine amministrativo locale.

Area finanziaria e tributi

- mantenimento degli equilibri di bilancio;
- presidio del ciclo finanziario attivo e passivo;
- monitoraggio dei tempi di pagamento;
- corretta gestione degli adempimenti contabili e tributari;
- supporto alla programmazione economico-finanziaria dell'ente.

Area tecnica – lavori pubblici, manutenzioni, urbanistica ed edilizia

- regolarità dei procedimenti tecnici;
- corretta gestione degli affidamenti e delle manutenzioni;
- presidio della programmazione delle opere e degli investimenti;
- tutela del patrimonio e del territorio;
- istruttoria ordinata dei procedimenti edilizi e urbanistici.

Questi obiettivi di area sono desunti in coerenza con la struttura gestionale risultante dal DUP e saranno ulteriormente integrati, se ritenuto opportuno, con schede operative nominative o di settore.

2.2.7 – Monitoraggio della performance

Il monitoraggio della performance dovrà essere effettuato in corso d'anno e a consuntivo, in forma proporzionata alla struttura dell'ente ma idonea a consentire verifiche effettive sull'andamento degli obiettivi.

A tal fine, il Comune di Gignese prevede:

- una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obiettivi annuali;
- una verifica finale ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale;
- il raccordo tra monitoraggio della performance, controlli interni e monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza;
- la valorizzazione, in sede di verifica finale, anche degli obiettivi concernenti i tempi di pagamento e gli adempimenti di compliance.

In un ente di piccole dimensioni, il monitoraggio non deve risolversi in un aggravio documentale fine a se stesso, ma deve costituire uno strumento semplice, sobrio e concreto di verifica dell'effettiva tenuta dell'organizzazione.

2.2.8 – Clausola di flessibilità e aggiornamento

Gli obiettivi di performance del presente PIAO potranno essere precisati, integrati o rimodulati in corso d'anno, con atto organizzativo o di indirizzo coerente con il sistema vigente dell'ente, qualora sopravvengano:

- novità normative o regolatorie di particolare rilievo;
- modifiche dell'assetto organizzativo;
- nuovi adempimenti inderogabili;
- sopravvenienze finanziarie, gestionali o emergenziali;

- esigenze di coordinamento con il bilancio, con il DUP o con i controlli interni.

Resta fermo che ogni eventuale rimodulazione dovrà rispettare i principi di coerenza, tracciabilità e verificabilità.

SEZIONE 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Premessa generale e funzione della sottosezione

La presente sottosezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione reca la programmazione triennale 2026-2028 del Comune di Gignese in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa.

Essa costituisce, nell'ambito del PIAO, il luogo nel quale l'Amministrazione definisce in modo organico e verificabile i presidi organizzativi finalizzati a ridurre il rischio di fenomeni corruttivi, di cattiva amministrazione, di opacità procedimentale, di conflitti di interessi non gestiti, di irregolarità negli affidamenti e di disfunzioni suscettibili di compromettere il buon andamento, l'imparzialità e la legalità dell'azione amministrativa. Il concetto di corruzione assunto dal presente Piano deve pertanto essere inteso in senso ampio, secondo l'impostazione consolidata della legislazione anticorruzione e dei Piani nazionali adottati da ANAC, comprensivo non soltanto dei fatti penalmente rilevanti, ma anche delle situazioni di *maladministration*, ossia di sviamento, opacità, uso distorto del potere, irregolare gestione dei procedimenti e mancato presidio delle regole di imparzialità.

Per il triennio 2026-2028 il Comune di Gignese aggiorna in modo sostanziale la presente sottosezione, pur rientrando nei parametri dimensionali per i quali la normativa e gli indirizzi ANAC consentono, in presenza di determinate condizioni, la conferma della programmazione già adottata. La scelta dell'aggiornamento non discende, infatti, da un approccio meramente formale, ma dall'esigenza di riallineare la sezione:

- al **PNA 2025**, approvato in via definitiva da ANAC con delibera n. 19 del 28 gennaio 2026, le cui indicazioni valgono per il triennio di programmazione 2026-2028;
- alle più recenti esperienze applicative maturate in sede di vigilanza ANAC sulla qualità delle sezioni PIAO e sull'implementazione della trasparenza amministrativa;
- alle novità organizzative e operative connesse alla piena centralità della materia dei contratti pubblici, alla digitalizzazione del ciclo di vita del contratto e all'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD);
- alla necessità, propria di un piccolo comune, di rendere più leggibile l'integrazione tra performance, controlli, trasparenza e prevenzione del rischio.

Il PNA 2025 presenta, infatti, un disegno strategico articolato per linee, obiettivi, azioni, risultati attesi e indicatori; inoltre dedica particolare attenzione, tra l'altro, ai profili di inconferibilità e incompatibilità, ai contratti pubblici, alla digitalizzazione, ai conflitti di interessi e alle criticità riscontrate nell'attuazione della sezione "Amministrazione trasparente".

2.3.2 – Quadro normativo e metodologico di riferimento

La presente sottosezione è redatta nel rispetto:

- della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- del d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, come successivamente aggiornato;
- dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge n. 113/2021;
- del d.P.R. n. 81/2022 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132;
- del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, con particolare riferimento ai profili di programmazione, affidamento, esecuzione, digitalizzazione e controllo nel settore dei contratti pubblici;
- degli atti di regolazione generale adottati da ANAC;
- del **PNA 2025**, approvato con delibera ANAC n. 19 del 28 gennaio 2026 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 41 del 19 febbraio 2026;
- delle indicazioni ANAC già elaborate per i comuni di minori dimensioni nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022, confermate nei loro tratti di fondo anche nel nuovo impianto programmatico;

- delle delibere ANAC in materia di trasparenza e schemi di pubblicazione, ivi comprese la delibera n. 481 del 3 dicembre 2025 e la delibera n. 497 del 3 dicembre 2025, che i modelli 2026 richiamano quale riferimento operativo per il monitoraggio dell'albero della trasparenza e dei relativi schemi.

Sul piano metodologico, il Comune di Gignese conferma l'utilizzo dell'approccio fondato su:

- analisi del contesto esterno e interno;
- mappatura dei processi;
- identificazione degli eventi rischiosi;
- valutazione e ponderazione del rischio;
- individuazione di misure generali e specifiche;
- monitoraggio dell'attuazione e riesame.

Tale impostazione è coerente sia con la metodologia ANAC di cui all'allegato 1 del PNA 2019, sia con il percorso di semplificazione per i piccoli comuni.

2.3.3 – Ragioni dell'aggiornamento 2026

Per i comuni con meno di 50 dipendenti, la disciplina semplificata consente, al ricorrere delle condizioni previste, di confermare per le annualità successive la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", a condizione che non si siano verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni significative o mutamenti di obiettivi tali da richiedere revisione.

Nel caso del Comune di Gignese, pur non emergendo allo stato elementi tali da far ritenere intervenuti eventi corruttivi o significative alterazioni patologiche del sistema, si ritiene comunque opportuno procedere ad un aggiornamento puntuale della sottosezione per le seguenti ragioni:

1. sopravvenienza del **PNA 2025**, che costituisce il nuovo quadro nazionale di riferimento per il triennio 2026-2028;
2. necessità di rafforzare la parte speciale relativa ai contratti pubblici, alla digitalizzazione del ciclo dell'appalto e all'utilizzo delle PAD, come già previsto dai modelli 2026;
3. opportunità di adeguare la sottosezione trasparenza agli ultimi schemi ANAC, al fine di rendere l'albero della trasparenza progressivamente più coerente con gli obblighi vigenti e con gli strumenti di monitoraggio predisposti dall'Autorità;
4. esigenza di rendere più esplicito il collegamento tra obiettivi di valore pubblico, performance, controlli e misure di prevenzione;
5. opportunità di recepire, in chiave organizzativa, le cautele istituzionali desumibili dal sistema prefettizio territoriale in materia di white list, documentazione antimafia e vigilanza sulla legalità degli affidamenti.

2.3.4 – Soggetti del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Nel Comune di Gignese il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza si fonda sulla partecipazione attiva dell'intera struttura amministrativa, secondo un modello organizzativo necessariamente essenziale ma non per questo meno rigoroso.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è l'**Avv. Matteo Lanino**, Segretario comunale dell'Ente.

Il RPCT:

- propone la presente sottosezione all'organo di indirizzo politico;
- coordina il processo di analisi e gestione del rischio;
- promuove l'attuazione delle misure generali e specifiche;
- monitora l'adempimento degli obblighi di trasparenza;
- segnala criticità, inerzie e necessità di aggiornamento;
- coordina il raccordo tra anticorruzione, trasparenza, controlli interni e performance;
- promuove la formazione nelle aree a maggior rischio;

- cura o sovrintende agli adempimenti previsti in materia di accesso civico e tutela del segnalante nei limiti e secondo le modalità di legge.

Ai sensi del d.P.R. n. 62/2013, tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare con il RPCT. Tale principio è espressamente richiamato nel PIAO 2025 del Comune e mantiene piena validità anche nella presente programmazione.

Concorrono inoltre al sistema:

- il **Sindaco** e la **Giunta comunale**, quali organi di indirizzo politico-amministrativo e di approvazione del PIAO;
- i **Responsabili di area**, ciascuno per i processi di rispettiva competenza;
- tutti i **dipendenti**, in quanto tenuti al rispetto delle misure organizzative, degli obblighi di astensione, dei doveri di collaborazione e degli obblighi di trasparenza e comportamento;
- Il **Nucleo di valutazione**, per i profili di raccordo tra performance, trasparenza e controlli;
- gli eventuali **collaboratori e consulenti**, nei limiti delle attività svolte per l'ente.

2.3.5 – Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Comune di Gignese assume, per il triennio 2026-2028, i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Obiettivo strategico n. 1 – Rafforzare l'integrazione tra programmazione, controlli e prevenzione del rischio

La strategia anticorruzione deve essere integrata con DUP, bilancio, performance e controlli interni, evitando che la presente sottosezione si riduca ad un adempimento separato e non incidente sull'attività ordinaria.

Obiettivo strategico n. 2 – Concentrarsi sui processi effettivamente più esposti

In ragione della dimensione ridotta dell'ente, la mappatura e il monitoraggio devono concentrarsi sui processi concretamente più rilevanti, evitando dispersioni e puntando sui settori nei quali il rischio di *mala gestio* è più alto.

Obiettivo strategico n. 3 – Rafforzare il presidio dei contratti pubblici

In attuazione del PNA 2025, l'Amministrazione intende rafforzare la prevenzione nell'area degli affidamenti, con particolare riguardo a programmazione, scelta del contraente, utilizzo delle PAD, conflitti di interesse, verifiche dei requisiti, tracciabilità, subappalto, controlli in esecuzione, rotazione e motivazione degli affidamenti diretti.

Obiettivo strategico n. 4 – Migliorare la qualità della trasparenza

L'Ente intende migliorare la completezza, l'aggiornamento, l'accessibilità e la coerenza delle pubblicazioni obbligatorie, anche alla luce dei più recenti schemi ANAC.

Obiettivo strategico n. 5 – Rafforzare la gestione dei conflitti di interesse e delle incompatibilità

L'Ente intende presidiare in modo più sistematico dichiarazioni, astensioni, verifiche e controlli nelle aree in cui il rischio di interferenza tra interesse pubblico e interessi privati è più elevato.

Obiettivo strategico n. 6 – Diffondere una cultura della legalità amministrativa proporzionata alla dimensione del Comune

La prevenzione deve essere attuata con misure realistiche, non ridondanti, ma effettive, verificabili e condivise dalla struttura.

2.3.6 – Analisi del contesto esterno ai fini anticorruzione

Ai fini della prevenzione della corruzione, il contesto esterno del Comune di Gignese deve essere valutato tenendo conto delle caratteristiche territoriali, economiche, sociali e funzionali proprie del Comune, nonché del sistema istituzionale nel quale esso opera.

Il Comune è un ente di piccole dimensioni, con popolazione residente pari a **1.114 abitanti** al 31.12.2025. Il DUP 2026-2028 sottolinea le peculiarità di un contesto locale nel quale la pressione amministrativa effettiva

non può essere letta solo in termini anagrafici, anche in ragione della vocazione turistico-residenziale e della gestione del territorio.

In tale contesto, le principali aree di attenzione esterna, ai fini anticorruzione, possono essere individuate:

- nei rapporti con operatori economici per lavori, servizi e forniture;
- nei procedimenti edilizi, urbanistici e di gestione del territorio;
- nei rapporti con contribuenti, utenti e soggetti richiedenti autorizzazioni, concessioni, benefici o provvedimenti ampliativi della sfera giuridica;
- nei controlli sul territorio, anche in materia commerciale e di polizia locale;
- nella gestione del patrimonio, delle manutenzioni e degli interventi tecnici.

Con specifico riguardo alla legalità economica, assume rilievo il presidio prefettizio in materia di **white list** e **documentazione antimafia**. Le pagine istituzionali della Prefettura del Verbano-Cusio-Ossola ricordano che l'iscrizione nelle white list tiene luogo della comunicazione e dell'informazione antimafia liberatoria per le attività a rischio, e rinviano al sistema BDNA quale strumento centrale di verifica.

Non risulta, allo stato, una specifica direttiva prefettizia 2026 di carattere generale, nominativamente individuata e rivolta ai Comuni della provincia ai fini della redazione del PIAO.

Proprio per questo, il presente documento recepisce in forma prudenziale non già un atto non individuato con certezza, ma i principi operativi stabilmente emergenti dal quadro prefettizio e normativo: attenzione ai controlli antimafia, utilizzo corretto delle white list nelle attività sensibili, presidio della tracciabilità e cura delle verifiche sui contraenti.

2.3.7 – Analisi del contesto interno ai fini anticorruzione

Il contesto interno del Comune di Gignese è caratterizzato da una struttura organizzativa essenziale e da un numero limitato di dipendenti: **7 dipendenti in servizio** al 31.12.2025.

In una struttura di tali dimensioni, i principali fattori interni che possono incidere sull'esposizione al rischio sono i seguenti:

- concentrazione di funzioni e responsabilità in un numero ristretto di figure apicali;
- ridotta possibilità di rotazione ordinaria del personale;
- rischio di sovraccarico istruttorio e decisionale in capo ai medesimi uffici;
- possibile informalità di alcuni flussi organizzativi, tipica degli enti di piccole dimensioni;
- difficoltà di sostituzione in caso di assenza o temporanea indisponibilità di personale chiave;
- maggiore esposizione ai rischi di prossimità relazionale con l'utenza locale, in quanto propria di una comunità territoriale ristretta.

Tuttavia, le medesime caratteristiche possono costituire anche elementi di presidio positivo se governate correttamente: conoscenza diretta dei procedimenti, immediata rilevabilità delle anomalie, controllo diffuso interno, rapporto più stretto tra RPCT e responsabili di area, capacità di intervento tempestivo sulle criticità.

Il sistema anticorruzione dell'ente dovrà pertanto perseguire un equilibrio realistico: non introdurre misure sproporzionate rispetto alla struttura, ma neppure ridurre il presidio a meri richiami formali. Le misure dovranno essere poche ma effettive, concentrate sui processi maggiormente esposti.

2.3.8 – Aree di rischio prioritarie

In conformità agli indirizzi normativi, il Comune di Gignese individua come aree di rischio prioritarie, almeno, le seguenti:

1. **autorizzazioni e concessioni;**
2. **contratti pubblici;**
3. **concessione ed erogazione di contributi, sovvenzioni e vantaggi economici;**
4. **concorsi e procedure selettive;**
5. **processi individuati dal RPCT e dai responsabili come maggiormente rilevanti per la tutela del valore pubblico;**
6. **procedimenti sanzionatori e provvedimenti amministrativi restrittivi**, connessi anche alle funzioni di polizia locale;
7. **gestione del patrimonio pubblico, manutenzioni e attività tecniche;**
8. **gestione delle entrate tributarie e delle attività accertative**, tenuto conto di quanto il DUP prevede in materia di recupero evasione, implementazione delle banche dati e riduzione del contenzioso.

Fra tali aree, il Comune ritiene di attribuire nel triennio 2026-2028 una priorità rafforzata a:

- contratti pubblici;
- edilizia, urbanistica e gestione del territorio;
- contributi e benefici;

- gestione tributaria e accertativa;
- trasparenza e corretto popolamento delle sotto-sezioni obbligatorie.

2.3.9 – Area speciale: contratti pubblici, PAD, tracciabilità, DURC, antimafia e white list

Alla luce del PNA 2025 e del nuovo quadro operativo già recepito nei tuoi modelli 2026, l'area dei **contratti pubblici** viene qualificata come area speciale di attenzione della presente sottosezione.

Il rischio corruttivo in tale area può manifestarsi:

- nella fase di programmazione del fabbisogno e dell'intervento;
- nella definizione dell'oggetto dell'affidamento;
- nel frazionamento artificioso o nella non adeguata motivazione del ricorso all'affidamento diretto;
- nella costruzione di requisiti o condizioni di gara non pienamente neutrali;
- nell'uso improprio di criteri discrezionali;
- nella gestione non corretta del conflitto di interessi;
- nella carenza di controlli sui requisiti, sulla regolarità contributiva, sull'esecuzione e sulla tracciabilità;
- nell'inadeguata verifica delle condizioni antimafia e delle iscrizioni in white list ove previste;
- nella non corretta gestione delle fasi digitali del ciclo di vita del contratto tramite PAD.

Il DUP 2026-2028, per la parte finanziaria, richiama espressamente il monitoraggio del rispetto della **tracciabilità dei flussi finanziari**, il controllo della **regolarità contributiva (DURC)**, il presidio dei pagamenti e dei flussi di cassa. Tali elementi devono essere posti in diretto raccordo con la presente strategia anticorruzione.

Pertanto, per la materia dei contratti pubblici, il Comune di Gignese adotta le seguenti **misure specifiche prioritarie**:

a) programmazione e motivazione

Ogni affidamento deve essere riconducibile ad un fabbisogno concreto, identificato e motivato; negli affidamenti diretti dovrà risultare in modo espresso la ragione della scelta, la congruità dell'operatore selezionato e la coerenza economica dell'offerta.

b) presidio del principio di rotazione

Il principio di rotazione, ove applicabile, deve essere considerato e la sua eventuale deroga deve risultare motivata in modo puntuale, non stereotipato e coerente con il quadro normativo vigente.

c) conflitto di interessi

I soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento, istruttoria, controllo ed esecuzione devono rendere, ove richiesto o necessario, adeguate dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse e, in ogni caso, astenersi nelle ipotesi previste dalla legge e dal codice di comportamento.

d) PAD e tracciabilità digitale

L'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale deve avvenire in modo ordinato e tracciabile, con corretta conservazione degli atti, coerenza tra documentazione interna e documentazione di piattaforma e verifica dei passaggi essenziali del procedimento. Il PNA 2025 e i modelli 2026 valorizzano espressamente questo profilo.

e) verifica dei requisiti

Gli uffici competenti assicurano la verifica dei requisiti generali e speciali nei casi previsti, nonché della regolarità contributiva mediante DURC e degli ulteriori adempimenti normativamente richiesti.

f) antimafia e white list

Nelle attività esposte al rischio di infiltrazione mafiosa o comunque nei casi previsti dalla normativa, gli uffici devono verificare il corretto utilizzo degli strumenti di controllo antimafia e della consultazione delle white list, tenendo conto che l'iscrizione in white list tiene luogo della comunicazione e dell'informazione antimafia liberatoria per le attività interessate.

g) controllo in esecuzione

Gli uffici competenti presidiano la fase esecutiva del contratto, con particolare riguardo a varianti, proroghe, rinnovi, SAL, certificati di regolare esecuzione, verifiche quantitative e qualitative delle prestazioni.

h) separazione minima delle funzioni ove possibile

Compatibilmente con la ridotta struttura dell'ente, si promuove una separazione minima tra impulso, istruttoria, verifica e liquidazione, ovvero, quando non pienamente possibile, una maggiore tracciabilità e contro-verifica documentale.

2.3.10 – Misure generali di prevenzione

Accanto alle misure specifiche, il Comune conferma e aggiorna le seguenti **misure generali**, da intendersi trasversali all'intera attività amministrativa.

1. Trasparenza amministrativa

La trasparenza è misura generale di prevenzione, oltre che obbligo di legge. L'ente promuove l'aggiornamento sistematico della sezione "Amministrazione trasparente", con attenzione a completezza, tempestività, formato, reperibilità e coerenza delle informazioni pubblicate. Le recenti delibere ANAC sugli schemi di pubblicazione rafforzano la necessità di un monitoraggio più strutturato.

2. Codice di comportamento e doveri del personale

L'ente assicura la conoscenza e l'applicazione del codice di comportamento nazionale e, se adottato, del codice integrativo dell'ente, con particolare attenzione ai doveri di imparzialità, riservatezza, correttezza, astensione e collaborazione con il RPCT.

3. Gestione del conflitto di interessi

I responsabili di procedimento, i titolari di incarichi e i soggetti coinvolti in processi sensibili sono tenuti a rilevare e gestire tempestivamente eventuali situazioni di conflitto, anche solo potenziale.

4. Inconferibilità e incompatibilità

In coerenza con il PNA 2025, l'Ente rafforza il controllo sulle dichiarazioni e verifiche in materia di inconferibilità e incompatibilità, in particolare con riguardo agli incarichi e alle posizioni che comportano responsabilità amministrativa o gestionale.

5. Formazione

La formazione rappresenta misura generale primaria, con priorità per: contratti pubblici, PAD, trasparenza, accesso civico, anticorruzione, comportamento, gestione documentale, tributi, edilizia e controlli.

6. Rotazione e misure alternative

Data la ridotta dimensione dell'ente, la rotazione ordinaria del personale non sempre risulta concretamente praticabile. Nei casi in cui la rotazione non sia possibile, l'ente adotta misure alternative: tracciabilità rafforzata, condivisione minima delle fasi, controlli successivi, formalizzazione delle motivazioni, coinvolgimento del Segretario/RPCT nei processi più esposti.

7. Controlli interni

Il sistema dei controlli interni costituisce presidio fondamentale di prevenzione della maladministration, specie per gli atti più rilevanti sotto il profilo tecnico, contabile, contrattuale e provvedimentale.

8. Tutela del segnalante

L'ente assicura l'osservanza della disciplina vigente in materia di whistleblowing, in coerenza con le linee guida ANAC del 2025 sui canali interni di segnalazione.

2.3.11 – Misure specifiche per altre aree sensibili

A) Autorizzazioni, concessioni, edilizia e territorio

Nei procedimenti ampliativi della sfera giuridica del privato, nonché nei procedimenti edilizi, urbanistici e tecnici, i principali rischi sono: disparità di trattamento, istruttoria incompleta o orientata, scarsa tracciabilità, ritardi selettivi, uso improprio della discrezionalità.

Misure:

- formalizzazione della pratica e delle integrazioni;
- tracciabilità dei contatti rilevanti;
- motivazione puntuale dei provvedimenti;
- controllo sui termini procedurali;
- attenzione alla separazione tra istruttoria tecnica e decisione finale, nei limiti organizzativamente praticabili.

B) Contributi, sovvenzioni e benefici economici

I rischi principali consistono in criteri non sufficientemente chiari, favoritismi, istruttoria incompleta, carenza di controlli sul possesso dei requisiti, pubblicità insufficiente delle misure.

Misure:

- predeterminazione dei criteri;
- istruttoria documentata;
- pubblicazione degli atti e degli esiti nei limiti di legge;
- verifica dei requisiti e conservazione della relativa documentazione.

C) Concorsi e selezioni

I rischi consistono in costruzione non neutrale dei bandi, valutazioni opache, interferenze esterne, carente verbalizzazione.

Misure:

- definizione preventiva e trasparente dei criteri;
- verbalizzazione accurata;
- verifica di incompatibilità e conflitti di interessi dei componenti delle commissioni;
- pubblicità degli atti nei limiti consentiti.

D) Tributi ed entrate

Il DUP 2026-2028 prevede il rafforzamento dell'attività di accertamento dell'evasione tributaria, l'implementazione informatica delle banche dati e la riduzione del contenzioso mediante strumenti deflattivi. Tale area presenta rischi di disparità di trattamento, gestione non uniforme, mancata tracciabilità degli interventi, eccessiva discrezionalità non motivata.

Misure:

- criteri uniformi di trattazione;
- tracciabilità delle attività accertative;
- verifica dei presupposti;
- monitoraggio del contenzioso e delle definizioni.

E) Polizia locale e sanzioni

Il DUP richiama la ripresa diretta della funzione di polizia locale da parte del Comune e l'obiettivo di maggiori controlli sul territorio, sulla circolazione e sugli esercizi commerciali.

Misure:

- verbalizzazione e tracciabilità delle attività;
- rispetto di criteri uniformi nei controlli;
- registrazione degli esiti;
- presidio delle incompatibilità e dell'imparzialità operativa.

2.3.12 – Trasparenza: indirizzi operativi 2026-2028

La trasparenza amministrativa è perseguita dal Comune di Gignese non solo quale adempimento pubblicitario, ma quale strumento di prevenzione del rischio, conoscibilità esterna dell'azione amministrativa e rafforzamento della fiducia istituzionale.

Per il triennio 2026-2028 il Comune individua i seguenti indirizzi operativi:

1. aggiornamento dell'albero della trasparenza

L'ente procede alla revisione progressiva dell'albero della trasparenza, tenendo conto dei più recenti schemi ANAC e del monitoraggio delle sotto-sezioni maggiormente esposte a criticità.

2. flussi interni di trasmissione dei dati

Ogni responsabile di Area cura la tempestiva trasmissione dei dati, documenti e informazioni di competenza per la pubblicazione, secondo modalità organizzative da definire o confermare internamente.

3. monitoraggio periodico

L'ente effettua monitoraggi periodici, anche mediante schede di verifica, concentrandosi in via prioritaria sulle sotto-sezioni più sensibili: bandi di gara e contratti, provvedimenti, consulenti e collaboratori, personale, pagamenti, bilanci, sovvenzioni e contributi, controlli e rilievi, pianificazione e governo del territorio.

4. qualità del dato pubblicato

La pubblicazione deve essere completa, intellegibile, coerente con l'atto presupposto, non duplicata inutilmente e mantenuta nei termini temporali di legge.

5. accesso civico

L'ente presidia la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato, con tracciabilità delle istanze e dei relativi esiti.

Le delibere ANAC n. 481 e n. 497 del 3 dicembre 2025, reperibili nella sezione documentale dell'Autorità, confermano l'attenzione dell'Autorità alla standardizzazione degli schemi di pubblicazione e alla necessità di rendere più omogenea l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

2.3.13 – Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio della presente sottosezione avviene in forma proporzionata alla struttura dell'ente, ma con carattere effettivo.

Esso si articola su tre livelli:

a) monitoraggio di processo

Verifica, nel corso dell'anno, dello stato di attuazione delle misure prioritarie nelle aree a maggior rischio.

b) monitoraggio della trasparenza

Controllo della completezza e dell'aggiornamento delle sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente", con priorità per le aree più sensibili.

c) riesame annuale

Valutazione conclusiva dell'efficacia delle misure adottate, delle eventuali criticità emerse, degli adeguamenti organizzativi necessari e dell'opportunità di confermare, modificare o integrare la programmazione per l'anno successivo.

Il monitoraggio dovrà raccordarsi:

- con il sistema dei controlli interni;
- con la verifica degli obiettivi di performance;
- con l'andamento dei tempi di pagamento;
- con il presidio degli affidamenti e delle verifiche sui contraenti.

2.3.14 – Responsabili dell'attuazione e cronoprogramma essenziale

Ai fini dell'attuazione della presente sottosezione:

- il **RPCT – Avv. Matteo Lanino** coordina, monitora e propone le eventuali modifiche;
- i **Responsabili di area** attuano le misure nei processi di rispettiva competenza;
- i **dipendenti** collaborano, rispettano le misure e segnalano eventuali criticità;
- il **Nucleo di valutazione**, ove competente, tiene conto dei profili di trasparenza e anticorruzione nel raccordo con la performance.

In termini di cronoprogramma minimo:

- entro il primo semestre 2026: ricognizione delle aree di rischio e aggiornamento delle schede di monitoraggio prioritarie;
- entro il secondo semestre 2026: verifica intermedia su contratti pubblici, trasparenza e procedimenti sensibili;
- entro fine anno: monitoraggio conclusivo e proposta di eventuali correttivi;
- nel 2027 e nel 2028: conferma o aggiornamento delle misure in base agli esiti del monitoraggio e alle eventuali sopravvenienze normative o organizzative.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Premessa

La presente Sezione 3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione descrive l'assetto organizzativo del Comune di Gignese e definisce, in rapporto al triennio 2026-2028, le principali scelte in materia di organizzazione del lavoro, lavoro agile, programmazione del fabbisogno di personale, reclutamento, formazione, valorizzazione del personale e pari opportunità.

Essa costituisce, nel sistema complessivo del PIAO, il luogo nel quale l'Amministrazione rende leggibile il rapporto tra la struttura organizzativa concretamente disponibile, gli obiettivi strategici e operativi del triennio, i vincoli finanziari e la necessità di assicurare continuità, efficienza, legalità e capacità amministrativa. In un ente di dimensioni contenute come il Comune di Gignese, tale sezione assume particolare rilievo, poiché la qualità dell'azione amministrativa dipende in misura immediata dall'effettiva sostenibilità organizzativa delle scelte compiute.

Il modello di Sezione 3 prevede espressamente la trattazione della struttura organizzativa, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, della programmazione strategica delle risorse umane e della formazione, con una forte attenzione al tema dello sviluppo del capitale umano.

3.1.2 – Consistenza del personale e quadro generale

Ai fini della presente programmazione, si fa riferimento alla consistenza del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, in coerenza con l'impostazione del modello organizzativo.

Dal DUP 2026-2028 emerge che il **numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2025 è pari a 7**, mentre la rappresentazione per area evidenzia una consistenza funzionale più ampia, comprensiva anche di ulteriori tipologie di rapporto, così articolata:

- Area tecnico-manutentiva: 3 unità, di cui 2 a tempo indeterminato e 2 con altra tipologia;
- Area finanziaria e tributi: 2 unità, di cui 2 a tempo indeterminato;
- Area amministrativa: 3 unità, di cui 2 a tempo indeterminato e un Segretario Comunale;
- Area Polizia Locale: 1 unità a tempo indeterminato.

Lo stesso DUP riporta, inoltre, l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio e indica per il 2025 una spesa di personale pari ad euro 340.967,58, con incidenza del 17,78% sulla spesa corrente.

Tale quadro conferma che il Comune di Gignese opera con una struttura essenziale, numericamente contenuta e fortemente concentrata in pochi centri di responsabilità, il che impone una particolare attenzione:

- alla chiarezza dell'assetto delle competenze;
- alla corretta distribuzione dei carichi di lavoro;
- alla formazione del personale;
- alla sostituzione e continuità operativa nei processi essenziali;
- all'utilizzo di modelli organizzativi flessibili ma tracciabili;
- al raccordo tra programmazione del personale, performance, trasparenza e prevenzione della corruzione.

3.1.3 – Assetto delle responsabilità organizzative

Il DUP 2026-2028 indica l'assetto delle responsabilità gestionali dell'Ente nei seguenti termini:

AREA / SETTORE	RESPONSABILE
Area Amministrativa	Segretario comunale – Avv. Matteo Lanino
Area Polizia Locale	Segretario comunale – Avv. Matteo Lanino
Area Finanziaria e Tributi	Rag. Rosita Mari
Area Tecnica	Geom. Gianluca Asprea

In coerenza con quanto già chiarito nel corso della presente attività redazionale, ogni eventuale diverso nominativo riferito al Segretario comunale contenuto in bozze o testi non aggiornati deve intendersi frutto di mero refuso, dovendosi assumere quale dato corretto che il Segretario comunale dell'Ente è l'**Avv. Matteo Lanino**, il quale svolge altresì le funzioni già richiamate nelle precedenti sezioni del PIAO.

L'assetto organizzativo del Comune di Gignese può pertanto essere rappresentato, in forma sintetica, come segue.

Area / Servizio	Responsabile	Ambiti principali
Area Amministrativa	Avv. Matteo Lanino	affari generali, segreteria, supporto agli organi, atti amministrativi, contratti, procedimenti generali
Area Polizia Locale	Avv. Matteo Lanino	vigilanza, sanzioni, controlli sul territorio, attività di polizia amministrativa locale
Area Finanziaria e Tributi	Rag. Rosita Mari	bilancio, contabilità, tributi, gestione finanziaria, pagamenti, rendicontazione
Area Tecnica	Geom. Gianluca Asprea	patrimonio, manutenzioni, opere pubbliche, gestione tecnica, edilizia, urbanistica, governo del territorio, procedimenti tecnici di settore

Tale struttura conferma il carattere fortemente concentrato dell'organizzazione comunale. In ragione di ciò, l'Ente assume come obiettivi permanenti:

- la semplificazione dei flussi interni;
- la standardizzazione dei procedimenti più ricorrenti;
- la tracciabilità dei passaggi essenziali;
- la riduzione dei margini di informalità organizzativa;
- il rafforzamento del coordinamento tra Segreteria, servizio finanziario e area tecnica.

3.1.4 – Organigramma e funzionigramma

L'organigramma del Comune di Gignese, per il triennio 2026-2028, è definito secondo un modello organizzativo semplice, coerente con la dimensione demografica e dotazionale dell'Ente.

L'organizzazione si fonda su:

- una funzione di vertice giuridico-amministrativo e di coordinamento generale in capo al Segretario comunale;
- un'articolazione per aree funzionali omogenee;
- l'attribuzione ai responsabili di area delle competenze gestionali, istruttorie e provvedimenti nei limiti stabiliti dall'ordinamento, dallo statuto, dai regolamenti e dagli atti di organizzazione;
- il raccordo costante tra struttura amministrativa e organi politici, secondo il principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo e funzioni di gestione.

Il funzionigramma dell'Ente deve intendersi integrato, per quanto qui non analiticamente riportato, dalle attività e competenze desumibili dal DUP 2026-2028. In particolare, il DUP dettaglia numerose funzioni svolte dal servizio di segreteria e dal servizio finanziario, tra cui la gestione dell'attività contrattuale, la tenuta dello scadenziario contratti, la gestione degli incarichi legali, la programmazione economico-finanziaria, la gestione delle fatture, degli adempimenti fiscali, delle entrate e delle spese dell'Ente.

Si ritiene opportuno evidenziare che, in un ente di piccole dimensioni, il funzionigramma non può essere inteso in modo rigidamente compartimentato, poiché talune attività presentano per loro natura carattere trasversale. Proprio per questo, la chiarezza delle responsabilità e la verbalizzazione dei passaggi procedurali assumono particolare rilievo.

3.2 – PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

3.2.1 – Premessa e quadro di riferimento

La finalità è di promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ai sensi dell'art. 14 della legge n. 124/2015 e degli articoli 18-23 della legge n. 81/2017.

Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato, secondo le condizioni e nei limiti stabiliti dal documento.

Il Comune di Gignese ha adottato il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 14 marzo 2020, cui espressamente rinviava come parte integrante e sostanziale.

La presente programmazione 2026-2028 si basa sulla necessità di interpretare il lavoro agile non come misura generalizzata o automatica, bensì come modalità organizzativa utilizzabile in modo selettivo, compatibile con le esigenze di servizio, con le caratteristiche delle mansioni e con il mantenimento di standard adeguati di presidio dell'attività amministrativa.

3.2.2 – Principi generali

Il Comune di Gignese riconosce il lavoro agile quale strumento potenzialmente utile:

- alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- al miglioramento del benessere organizzativo;
- alla responsabilizzazione sui risultati;
- alla continuità operativa in presenza di situazioni particolari;
- alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro pubblico.

Nondimeno, l'Ente evidenzia che, in una struttura di ridotte dimensioni e con funzioni caratterizzate da intensa relazione con l'utenza, gestione di procedimenti cartacei o misti, presidio del territorio, adempimenti contabili e tecnici, il lavoro agile non può essere applicato indiscriminatamente, ma deve essere calibrato in modo rigoroso.

Pertanto, l'attivazione del lavoro agile è subordinata:

- alla compatibilità della mansione o delle singole attività;
- alla possibilità di assicurare la continuità del servizio;
- alla disponibilità di adeguati strumenti informatici e di sicurezza;
- alla verificabilità della prestazione;
- alla permanenza di un adeguato presidio in presenza per le attività non remotizzabili.

Il modello organizzativo dell'Ente ribadisce inoltre che al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti comunali quanto a trattamento economico e normativo, valutazione della performance, aspettative di crescita professionale e accesso alla formazione, e che nelle giornate di lavoro agile non sono di regola configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo i casi di reperibilità previsti.

3.2.3 – Ambito soggettivo e condizioni di accesso

Possono accedere al lavoro agile, nei limiti consentiti dall'organizzazione dell'Ente e nel rispetto della disciplina regolamentare vigente, i dipendenti il cui profilo professionale e le cui attività risultino compatibili con tale modalità di esecuzione della prestazione.

Ai fini della valutazione di compatibilità, si tiene conto in particolare:

- della necessità di presenza fisica per ricevimento del pubblico, gestione di sportelli o contatti diretti con l'utenza;
- dell'esigenza di accesso a documentazione non interamente digitalizzata;
- della necessità di sopralluoghi, controlli, attività sul territorio o attività tecniche non remotizzabili;
- della possibilità di misurare la prestazione per obiettivi, fasi o risultati;
- della disponibilità delle necessarie dotazioni tecnologiche e dei presidi minimi di sicurezza.

In relazione alla specifica struttura del Comune di Gignese, il lavoro agile si presta più facilmente, in astratto, ad alcune attività amministrative, istruttorie, di studio, redazione atti, aggiornamento banche dati, elaborazione contabile o attività che non richiedano costante contatto front-office; mentre risulta in linea generale meno compatibile con attività di sportello, polizia locale operativa, manutenzione, interventi tecnici esterni, sopralluoghi e presidio diretto di procedimenti che richiedano frequente interazione in presenza.

3.2.4 – Criteri organizzativi e modalità applicative

Il lavoro agile, quando autorizzato, è svolto sulla base di accordi individuali e nel rispetto del regolamento comunale vigente, con individuazione:

- della durata;
- delle giornate o delle modalità di esecuzione;
- degli obiettivi o attività assegnate;
- delle fasce di contattabilità;
- delle modalità di rendicontazione della prestazione;
- delle regole di sicurezza e riservatezza.

L'autorizzazione è rilasciata tenendo conto delle esigenze di servizio e dell'assenza di pregiudizio per il corretto funzionamento dell'ufficio. In un ente di piccole dimensioni, il principio di prevalenza dell'interesse organizzativo dell'Amministrazione assume rilievo essenziale.

Il modello di Sezione 3 contempla inoltre una disciplina specifica del **lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale**, prevedendo che, in caso di allerta rossa diramata dalla Protezione civile regionale, il dipendente, ad eccezione degli addetti alla protezione civile, possa richiedere l'autorizzazione a fruire di lavoro da remoto esclusivamente nelle giornate di allerta. Tale previsione appare particolarmente opportuna e meritevole di conferma, poiché coerente con esigenze di tutela della persona, riduzione della mobilità in situazioni critiche e continuità amministrativa.

3.2.5 – Obiettivi del POLA 2026-2028

Per il triennio 2026-2028 il Comune di Gignese individua i seguenti obiettivi in materia di lavoro agile:

1. utilizzare il lavoro agile in modo selettivo e compatibile con la struttura organizzativa dell'Ente;
2. garantire che ogni eventuale attivazione non determini diminuzione della qualità del servizio o discontinuità operativa;
3. favorire, ove possibile, una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
4. sviluppare progressivamente l'accessibilità digitale di applicativi e dati;
5. migliorare la capacità dell'Ente di gestire situazioni eccezionali o temporanee criticità organizzative senza interruzione delle attività.

Gli indicatori sono i seguenti:

- unità in lavoro agile;
- totale ore di lavoro agile sul totale ore dipendenti;
- percentuale di applicativi consultabili in lavoro agile;
- percentuale di banche dati consultabili in lavoro agile.

Per il Comune di Gignese, tali indicatori potranno essere valorizzati in sede di monitoraggio annuale, anche con livelli inizialmente prudenti, tenuto conto della limitata dimensione dell'Ente e della necessità di procedere con gradualità.

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 – Premessa generale

La pianificazione dei fabbisogni del personale rappresenta uno strumento essenziale di governo dell'organizzazione e di riflessione strategica sugli spazi quantitativi e qualitativi che si rendono disponibili all'interno dell'Ente.

La presente sottosezione è redatta in coerenza con il DUP 2026-2028, il quale contiene la programmazione triennale del fabbisogno di personale e dà atto che essa è improntata al rispetto dei vincoli di finanza pubblica vigenti alla data di redazione del documento contabile.

3.3.2 – Assenza di eccedenze e presupposti generali

Il PIAO 2025-2027 di Gignese affermava espressamente che l'Ente **non presenta eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, e che non soggiace al divieto assoluto di procedere ad assunzioni, in quanto risultavano rispettati i presupposti normativi richiamati nel medesimo documento, tra cui l'approvazione dei documenti contabili nei termini, l'invio dei dati alla BDAP, l'ottemperanza all'obbligo di certificazione dei crediti e l'assenza di condizioni di deficitarietà strutturale.

Alla luce del DUP 2026-2028, che conferma il rispetto dei vincoli di finanza pubblica nel quinquennio precedente e non evidenzia elementi incompatibili con tale impostazione, il presente PIAO conferma, in via programmatica, l'assenza di eccedenze strutturali di personale, fermo restando il costante monitoraggio annuale dell'assetto organizzativo e della spesa.

3.3.3 – Vincoli finanziari e criterio di fondo

Il DUP 2026-2028 chiarisce che il Comune di Gignese, trattandosi di comune con popolazione residente superiore a 1.000 abitanti, è soggetto ai limiti di facoltà assunzionale richiamati nel documento, con riferimento in particolare all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e alla disciplina della spesa di personale. Il DUP precisa inoltre che, nel triennio 2026-2028, il Comune procederà ad un attento monitoraggio dell'andamento della spesa di personale, al fine di perseguire il contenimento della spesa stessa, pur effettuando la turnazione del personale cessato per dimissioni volontarie o per cessione del contratto ad altro ente a seguito di mobilità in uscita.

Questa impostazione viene integralmente recepita nel presente PIAO. Il criterio guida della programmazione del personale nel triennio non è pertanto l'espansione indiscriminata dell'organico, ma il mantenimento dell'equilibrio tra:

- continuità dei servizi;

- sostenibilità finanziaria;
- contenimento della spesa di personale;
- salvaguardia delle professionalità necessarie al funzionamento dell'Ente;
- possibilità di sostituzione del personale cessato, nei limiti e secondo le condizioni di legge.

3.3.4 – Dotazione organica e programmazione 2026-2028

Dal DUP 2026-2028 risulta la seguente articolazione della dotazione organica:

Area tecnica

- n. 2 posti di qualifica A – operaio;
- n. 1 posto di qualifica C – istruttore amministrativo.

Area economica-finanziaria

- n. 1 posto di qualifica D – istruttore direttivo;
- n. 1 posto di qualifica C – istruttore amministrativo.

Area vigilanza

- n. 1 posto di qualifica C – agente.

Area amministrativa

- n. 2 posti di qualifica C – istruttore amministrativo.

Lo stesso DUP riporta, per il fabbisogno al 31.12.2025 e per la programmazione 2026, 2027 e 2028, il seguente quadro per qualifiche:

- **Operatori: 2**
- **Operatori esperti: 0**
- **Istruttori: 5**
- **Funzionari: 1**
- **Dirigenti: 0**
- **Segretario comunale: 1**
- **Totale: 9.**

Ne consegue che, per il triennio 2026-2028, l'Ente programma il mantenimento del suddetto assetto, con monitoraggio costante dell'effettiva copertura dei posti e con possibilità di procedere, nei limiti consentiti dalla legge e dalle disponibilità di bilancio, alla sostituzione del personale cessato ovvero alla copertura dei posti ritenuti necessari al mantenimento della funzionalità degli uffici.

Si segnala che nell'anno 2026 si darà seguito alla progressione verticale in deroga di una figura inquadrata oggi come operatore verso l'area degli operatori esperti

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Per effetto dell'art. 5 del DM. 17.03.2020, a decorrere dal 2025 non sono più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale ma devono essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica. Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi: Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025. Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi). Rispetto del comma 557 (o 562),

della Legge 296/2006. Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 "valori-soglia" precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato. Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014). Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006. Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato. Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 del Comune di Gignese è pari a € 325.763,17 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2026–2028 rispetta tale limite, anche tenendo conto sia delle spese da escludere dal calcolo (quali ad es. rinnovi contrattuali) sia del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato anno 2026:

Comune di Gignese VB
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2026

Anno ultimo rendiconto approvato	2025
Numero abitanti	1.114

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2025
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	308.561,32
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	31.453,00
Totale spesa	340.014,32

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.771.398,04	1.739.970,48	1.841.166,96
2 - Trasferimenti correnti	63.656,47	77.648,52	159.889,47
3 - Entrate extratributarie	461.118,91	411.918,70	378.410,85
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	2.296.172,42	2.229.537,70	2.379.466,31
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.301.725,47
F.C.D.E.			141.023,87
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.160.701,60

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
15,74 %	28,60 %	32,60 %	12,86 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	277.946,33
Totale spesa con incremento massimo	617.960,65

Il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca quindi al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, precisamente nella percentuale del 15,74% e pertanto viene calcolato in € 617.960,65 il limite di spesa di personale attualmente valido per il Comune di Gignese .

Il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 277.946,33.

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, e quindi deve essere rispettato il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 pari a € 325.763,17.

Per il triennio 2026-2028 è prevista la seguente programmazione triennale del fabbisogno di personale contenente i profili, le modalità di reclutamento, le tempistiche:

ANNO 2026:

- Non sono previste assunzioni

ANNO 2027:

- Non sono previste assunzioni

ANNO 2028:

- Non sono previste assunzioni

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di Personale
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- ✓ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ✓ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ✓ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

3.3.5 – Obiettivi di miglioramento della salute professionale e reclutamento

Il presente PIAO inserisce la programmazione del fabbisogno nell'ambito più ampio degli obiettivi di miglioramento della salute professionale dell'organizzazione, intesa quale capacità dell'Ente di mantenere un ambiente di lavoro ordinato, sostenibile, professionalmente adeguato e capace di valorizzare le persone.

Nel triennio 2026-2028 il Comune di Gignese individua i seguenti obiettivi in materia di reclutamento e organizzazione del personale:

1. preservare la continuità dei servizi fondamentali mediante un'attenta gestione delle eventuali cessazioni;
2. monitorare la spesa di personale in modo costante e prudente;
3. garantire, ove necessario e possibile, la turnazione del personale cessato;
4. orientare eventuali assunzioni o sostituzioni verso i profili realmente necessari all'assetto organizzativo dell'Ente;
5. rafforzare l'integrazione tra programmazione del personale, fabbisogni formativi e obiettivi di performance;
6. evitare scoperture organizzative nei servizi essenziali, specie nelle aree amministrativa, finanziaria e tecnica.

Le modalità di reclutamento, ove attivate, dovranno avvenire nel rispetto della normativa vigente, dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e parità di accesso, nonché delle misure di prevenzione della corruzione già definite nella Sezione 2.3.

3.3.6 – Strategia di copertura del fabbisogno

La strategia di copertura del fabbisogno nel triennio 2026-2028 dovrà essere improntata ai seguenti criteri:

- priorità alla copertura dei posti e dei profili indispensabili alla funzionalità dell'Ente;
- valutazione preventiva dell'impatto finanziario e organizzativo di ogni scelta assunzionale;
- eventuale utilizzo, nei limiti di legge, degli strumenti di mobilità, scorrimento, convenzione o altre modalità consentite dall'ordinamento, ove più funzionali alla rapidità e sostenibilità della copertura;
- valorizzazione del personale interno mediante formazione e miglioramento delle competenze;
- verifica costante della coerenza tra dotazione organica, carichi di lavoro e obiettivi del DUP e del PIAO.

In un ente di ridotte dimensioni, la strategia più prudente e razionale consiste non nell'ampliamento teorico dell'organico, ma nella gestione oculata delle sostituzioni e nella valorizzazione effettiva delle competenze esistenti.

3.4 – FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.4.1 – Premessa

La **direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 gennaio 2025** afferma che la promozione della formazione deve costituire uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, con l'obiettivo di assicurare un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a **40 ore** a partire dal 2025.

Ad oggi il Comune di Gignese presenta la seguente condizione strutturale:

- l'assenza di risorse interne dedicate alla formazione;
- l'attivazione di percorsi connessi ai bandi PNRR per la digitalizzazione e l'innovazione del sito;
- l'esigenza di consolidare le conoscenze di base per il personale neoassunto;

- la necessità di acquisire competenze specialistiche nei settori a maggior rischio corruttivo, tra cui procedure concorsuali, appalti pubblici, concessione di contributi e gestione dei beni pubblici;
- l'opportunità di sviluppare competenze aggiuntive nei settori di futuro sviluppo dell'ente, incluse competenze digitali e comunicazione istituzionale.

3.4.2 – Principi generali della politica formativa dell'Ente

Il Comune di Gignese assume la formazione come leva trasversale di miglioramento dell'azione amministrativa e di sviluppo del capitale umano. In tale prospettiva, la formazione:

- non costituisce attività eventuale o marginale;
- non si esaurisce nell'adempimento di obblighi normativi;
- è strettamente connessa alla performance individuale e organizzativa;
- rappresenta una misura generale di prevenzione della corruzione;
- concorre al miglioramento della qualità degli atti, dei procedimenti e dei servizi.

Le politiche formative dell'Ente devono essere orientate a:

1. consolidare le competenze di base e specialistiche del personale;
2. accompagnare l'aggiornamento normativo continuo;
3. rafforzare la capacità di utilizzo degli strumenti digitali;
4. migliorare la gestione dei contratti pubblici, della trasparenza e della contabilità;
5. sostenere l'adeguata conoscenza dei processi più sensibili dell'Ente;
6. favorire la trasmissione e condivisione interna delle conoscenze.

3.4.3 – Analisi dei fabbisogni formativi

Vi sono alcune priorità formative:

- digitalizzazione dei servizi comunali e transizione al cloud;
- gestione delle procedure di concessione di contributi e vantaggi;
- competenze in materia di appalti pubblici;
- aggiornamento normativo continuo.

In linea con la direttiva ministeriale del 2025, le unità di responsabilità sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi trasversali e definizione della formazione specialistica per il personale del settore di competenza.

Per il Comune di Gignese, tenuto conto della specifica struttura organizzativa e dei contenuti del DUP e delle precedenti sezioni del PIAO, si individuano come fabbisogni formativi prioritari del triennio 2026-2028:

- contratti pubblici, affidamenti diretti, digitalizzazione del ciclo di gara e utilizzo delle PAD;
- prevenzione della corruzione, trasparenza, accesso civico, codice di comportamento e conflitti di interesse;
- contabilità armonizzata, bilancio, PEG, gestione dei pagamenti e tempi di pagamento;
- tributi locali, attività accertativa e gestione del contenzioso;
- edilizia, urbanistica, governo del territorio e procedimenti tecnici;
- protezione dei dati personali e corretto bilanciamento tra privacy e trasparenza;
- digitalizzazione, gestione documentale, uso di piattaforme e strumenti applicativi;
- sicurezza sui luoghi di lavoro;
- comunicazione istituzionale e relazione con l'utenza.

3.4.4 – Obiettivi strategici della formazione

Per il triennio 2026-2028 il Comune di Gignese assume i seguenti obiettivi strategici:

1. perseguire, in coerenza con il modello ministeriale recepito nel template, il traguardo delle **40 ore annue di formazione procapite**, da attuare in modo progressivo e sostenibile;
2. migliorare la qualità tecnica degli atti e delle istruttorie;
3. rafforzare le competenze digitali e la capacità di utilizzo delle piattaforme;
4. incrementare la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e comportamento;
5. assicurare adeguata formazione specialistica ai responsabili e al personale operante nelle aree a maggiore esposizione al rischio;
6. valorizzare la formazione quale specifico fattore di miglioramento della performance e della capacità amministrativa.

E' inoltre necessario che vi sia l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il corretto bilanciamento privacy-trasparenza e lo sviluppo delle competenze in materia di

transizione ecologica. Tali obiettivi vengono condivisi, nei limiti della concreta incidenza delle relative materie sull'attività dell'Ente.

3.4.5 – Modalità di attuazione

Le attività formative potranno essere attuate:

- mediante partecipazione a corsi esterni specialistici;
- mediante webinar, piattaforme e-learning e iniziative formative a distanza;
- mediante percorsi organizzati da enti associativi, istituzioni pubbliche, soggetti qualificati e organismi di formazione del comparto enti locali;
- mediante momenti di condivisione interna e restituzione delle conoscenze acquisite.

L'Ente privilegerà una programmazione realistica, compatibile con i tempi di lavoro e con la necessità di non compromettere la continuità dei servizi. In questo senso, la formazione dovrà essere distribuita durante l'anno secondo priorità ragionate e con particolare attenzione alle materie che presentano maggiore impatto organizzativo o rischio di errore.

3.5 – PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

3.5.1 – Principi generali

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio 2026–2028, il Comune di Gignese intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- ✓ **Obiettivo 1.** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
- ✓ **Obiettivo 2.** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- ✓ **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
- ✓ **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie oppure altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- ✓ **Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- ✓ **Obiettivo 6.** Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità

PERSONALE DIPENDENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2026

Al 1° gennaio situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 7	DONNE N. 3	UOMINI N. 4
------------------------	-------------------	--------------------

Così suddivisi per servizio:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Operatori	2	0
Operatori Esperti	0	0
Istruttori	2	2
Funzionari	0	1
Segretario Comunale	1	0
TOTALE	5	3

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA FUNZIONARI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinatoparziale	0	0	0

CATEGORIA ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinatoparziale	0	0	0

CATEGORIA OP ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinatoparziale	0	0	0

CATEGORIA OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinatoparziale	0	0	0

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Gignese si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- ✓ pressioni o molestie sessuali;
- ✓ casi di mobbing;
- ✓ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ✓ atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ✓ istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- ✓ effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- ✓ istituzione, anche in forma associata con altri enti, del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;
- ✓ interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Gignese si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;

- ✓ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- ✓ prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- ✓ individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEI PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Gignese si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ✓ formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

- ✓ previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- ✓ obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- ✓ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Gignese si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ✓ raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- ✓ sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Gignese si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- ✓ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- ✓ incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- ✓ raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- ✓ diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- ✓ diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Gignese si impegna ad aderire in forma associata con altri Enti, al nascente Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4.1 – Premessa

Il Comune di Gignese, quale ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto in via piena alla compilazione della Sezione 4 del PIAO nei termini previsti per le amministrazioni di maggiore dimensione. Ciò nondimeno, l'Amministrazione ritiene opportuno mantenere e rafforzare una sezione espressamente dedicata al monitoraggio, al fine di garantire coerenza interna al Piano, tracciabilità dell'attuazione e verificabilità sostanziale delle misure programmate.

Tale scelta si pone in continuità con il PIAO 2025-2027 del Comune di Gignese, che già prevedeva, pur qualificandola come sezione non obbligatoria in senso stretto per gli enti di piccole dimensioni, una disciplina di monitoraggio articolata per sottosezioni e collegata ai rispettivi sistemi normativi di riferimento.

Il monitoraggio del presente PIAO 2026-2028 non viene pertanto concepito come adempimento ulteriore e separato rispetto alla gestione ordinaria, bensì come strumento di governo amministrativo, necessario per verificare:

- il grado di attuazione degli obiettivi programmati;
- la tenuta delle misure organizzative e anticorruzione;
- la qualità e l'aggiornamento degli obblighi di trasparenza;
- la coerenza tra programmazione, gestione e risultati;
- l'eventuale necessità di introdurre correttivi in corso d'anno o in sede di aggiornamento annuale del Piano.

In un ente di ridotte dimensioni, il monitoraggio deve essere improntato a criteri di semplicità, proporzionalità, concretezza e sostenibilità. Ciò significa che esso non deve tradursi in aggravio documentale fine a se stesso, ma deve consentire all'Amministrazione di cogliere tempestivamente criticità, ritardi, disallineamenti o necessità di riallineamento delle sezioni del PIAO rispetto all'andamento effettivo dell'attività comunale.

4.2 – Principi generali del monitoraggio

Il monitoraggio del PIAO 2026-2028 del Comune di Gignese si fonda sui seguenti principi:

a) integrazione

Le verifiche devono essere svolte in raccordo con il sistema dei controlli interni, con il ciclo della performance, con il monitoraggio della trasparenza e con la verifica delle misure di prevenzione della corruzione.

b) proporzionalità

Le modalità di verifica sono commisurate alla struttura organizzativa dell'Ente, al numero di dipendenti in servizio e alla concreta capacità amministrativa disponibile.

c) selettività

L'attenzione dell'Amministrazione si concentra prioritariamente sugli obiettivi e sui processi maggiormente rilevanti sotto il profilo del valore pubblico, della legalità amministrativa, dei tempi procedurali, dei pagamenti, dei contratti pubblici, della gestione del personale e della qualità delle pubblicazioni obbligatorie.

d) tracciabilità

Gli esiti del monitoraggio, ancorché in forma sintetica, devono poter risultare da verbali, relazioni, schede, controlli, attestazioni o altri atti interni idonei a documentare le verifiche effettuate.

e) finalizzazione al miglioramento

L'attività di monitoraggio non ha finalità meramente ricognitiva, ma è orientata all'individuazione di eventuali correttivi organizzativi, procedurali o programmatici.

4.3 – Monitoraggio della Sezione “Valore pubblico”

Per quanto riguarda la sottosezione “Valore pubblico”, il monitoraggio è diretto a verificare il grado di coerenza tra gli indirizzi strategici dell'Amministrazione, gli obiettivi generali individuati nel PIAO e l'effettivo andamento dell'azione amministrativa.

In particolare, formeranno oggetto di monitoraggio:

- la continuità e regolarità dei servizi fondamentali;
- il miglioramento dell'organizzazione interna e dei flussi di lavoro;
- il presidio della legalità amministrativa e della trasparenza;
- la sostenibilità della gestione rispetto alle risorse umane e finanziarie disponibili;
- l'andamento degli indicatori generali richiamati nella Sezione 2, con particolare riguardo alla continuità dei servizi, ai tempi procedurali, ai tempi di pagamento e alla qualità della pubblicazione dei dati.

Il monitoraggio del valore pubblico, in ragione della natura ampia e trasversale di tale sottosezione, avverrà principalmente attraverso:

- il raccordo con il DUP e con il bilancio;
- le verifiche sullo stato di attuazione degli obiettivi annuali;
- l'esame delle eventuali criticità organizzative emerse nel corso dell'anno;
- la relazione dei responsabili di area, ove richiesta o ritenuta opportuna;
- la verifica finale in sede di aggiornamento annuale del PIAO.

4.4 – Monitoraggio della Sezione “Performance”

In continuità con quanto già previsto nel PIAO 2025-2027, il monitoraggio della sottosezione “Performance” sarà effettuato secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto compatibili con la struttura e il sistema organizzativo del Comune di Gignese.

Il monitoraggio avrà ad oggetto:

- il grado di attuazione degli obiettivi organizzativi trasversali 2026;
- il grado di realizzazione degli obiettivi di area;
- l'andamento degli indicatori collegati ai tempi di pagamento, alla trasparenza, alla regolarità dei procedimenti e all'aggiornamento professionale;
- l'eventuale necessità di rimodulazione degli obiettivi per sopravvenienze normative, organizzative o finanziarie.

Le verifiche saranno svolte:

- **in corso d'anno**, con funzione intermedia di controllo dell'andamento;
- **a consuntivo**, ai fini della valutazione complessiva della performance organizzativa e individuale.

Anche in questo ambito, il monitoraggio dovrà essere strettamente connesso con i controlli interni e con le misure di prevenzione della corruzione, poiché la qualità della performance dell'ente non può essere valutata in termini esclusivamente quantitativi, ma deve tener conto della correttezza, della trasparenza e della regolarità dell'azione amministrativa.

4.5 – Monitoraggio della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è effettuato secondo le modalità definite da ANAC e recepite dal Comune di Gignese nella presente programmazione. Tale criterio era già espresso nel PIAO 2025 dell'Ente e viene qui confermato e rafforzato.

Nel triennio 2026-2028 il monitoraggio anticorruzione e trasparenza si articolerà almeno nei seguenti profili:

a) monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruzione

Il RPCT verifica lo stato di attuazione delle misure generali e specifiche previste nella Sezione 2.3, con particolare riguardo:

- ai contratti pubblici;
- alla gestione dei conflitti di interesse;
- alla tracciabilità dei procedimenti;
- ai procedimenti edilizi, urbanistici e tecnici;
- ai contributi e benefici economici;
- alla gestione delle entrate e dei procedimenti accertativi;
- ai controlli nelle aree ritenute maggiormente esposte.

b) monitoraggio della trasparenza

Il monitoraggio della trasparenza è costruito mediante:

- **validazione**, a carico del soggetto tenuto alla pubblicazione;
- **controllo e monitoraggio**, a carico del RPCT;
- **attestazione di avvenuta pubblicazione**, a cura dell'OIV o soggetto equivalente.

Lo stesso modello richiama, inoltre, l'esigenza di una stretta collaborazione tra responsabile della struttura organizzativa, RPCT e OIV, nonché la necessità di programmare il monitoraggio delle sottosezioni interessate dalle più recenti innovazioni ANAC, con particolare riguardo a:

- organizzazione;
- organi di indirizzo politico e di amministrazione;
- articolazione degli uffici;
- controlli e rilievi sull'amministrazione;
- pagamenti dell'amministrazione.

Alla luce di tale impianto, il Comune di Gignese dispone che:

- i responsabili competenti per materia curino la completezza, correttezza e tempestività dei dati da pubblicare;
- il RPCT svolga attività di controllo e monitoraggio periodico;
- il Nucleo/OIV proceda alle attestazioni di competenza secondo le scadenze annualmente indicate da ANAC.

c) monitoraggio speciale sulle pubblicazioni oggetto di aggiornamento ANAC

Le modalità di monitoraggio approvate da ANAC nel 2024 e aggiornate con la deliberazione n. 481 del 3 dicembre 2025 sono già assunte come riferimento operativo dall'Amministrazione, e che, a partire dal **21 gennaio 2026**, le pubblicazioni nelle sezioni interessate dagli allegati alla delibera n. 495 del 25 settembre 2024 devono rispettare i nuovi standard e formare oggetto di validazione.

Il Comune recepisce pertanto tale impostazione e prevede, per l'anno 2026, un monitoraggio specifico sulle sezioni interessate dai nuovi standard ANAC, secondo modalità organizzative definite dal RPCT in raccordo con i responsabili di area.

d) scansione temporale del monitoraggio trasparenza

Coerentemente con il modello 2026, le azioni di validazione, controllo/monitoraggio e attestazione saranno eseguite:

- in fase di pubblicazione dei dati;
- entro il **30 novembre** dell'anno di riferimento per il controllo interno sulle sezioni interessate;
- entro le ulteriori scadenze annualmente indicate da ANAC per le attestazioni e gli adempimenti di competenza.

4.6 – Monitoraggio della Sezione “Organizzazione e capitale umano”

Per quanto riguarda la Sezione 3, il monitoraggio sarà effettuato su base periodica dal Nucleo di valutazione o dal soggetto con funzioni analoghe, in raccordo con il Segretario comunale e con i responsabili di area, con riferimento alla coerenza tra organizzazione, fabbisogni, formazione, lavoro agile e obiettivi di performance.

Formeranno in particolare oggetto di monitoraggio:

- l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto ai servizi da garantire;
- l'eventuale emersione di criticità legate a scoperture, cessazioni o sovraccarichi;
- lo stato di attuazione della programmazione del fabbisogno;
- l'utilizzo prudente e selettivo del lavoro agile, nei casi in cui esso venga autorizzato;
- l'attuazione della programmazione formativa;
- il collegamento tra formazione, miglioramento delle competenze e performance individuale.

Il modello 2026 della Sezione 3, inoltre, richiama una logica di monitoraggio della formazione con scansione almeno mensile/trimestrale in termini di verifica dell'andamento dei percorsi, aspetto che può essere recepito dall'Ente in modo proporzionato, privilegiando una rendicontazione sintetica ma reale delle attività formative svolte e del grado di partecipazione del personale.

4.7 – Soggetti responsabili del monitoraggio

Ai fini dell'attuazione della presente Sezione 4, i soggetti coinvolti sono i seguenti:

Giunta comunale

Esercita il controllo politico-amministrativo sul complessivo andamento del Piano e approva gli eventuali aggiornamenti annuali o straordinari.

Segretario comunale / RPCT – Avv. Matteo Lanino

Coordina il monitoraggio generale del PIAO per gli aspetti di raccordo tra le sezioni e, in particolare, cura il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, sovrintende ai flussi della trasparenza e propone eventuali correttivi.

Responsabili di Area

Concorrono al monitoraggio delle sezioni di rispettiva competenza, assicurano la trasmissione dei dati necessari, segnalano criticità e collaborano alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e delle misure.

Nucleo di valutazione

Svolge le funzioni di competenza in materia di performance, attestazione della trasparenza e verifica di coerenza delle sottosezioni interessate, secondo il quadro normativo vigente e le relative scadenze annuali.

Dipendenti dell’Ente

Collaborano, per quanto di competenza, all’attuazione del Piano e alla raccolta delle informazioni necessarie per il monitoraggio.

4.8 – Esiti del monitoraggio e aggiornamento del Piano

Gli esiti del monitoraggio potranno dare luogo:

- a interventi correttivi in corso d’anno;
- a indicazioni organizzative interne;
- a proposte di aggiornamento della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” in presenza delle condizioni previste dalla normativa;
- a rimodulazione degli obiettivi di performance, ove necessario;
- ad aggiornamento della Sezione 3 in caso di modifiche dell’assetto del personale o dell’organizzazione.

Ai sensi della disciplina richiamata anche nel modello 2026, l’aggiornamento nel triennio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è dovuto in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni amministrative significative ovvero aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico; decorso il triennio, la sottosezione è comunque modificata sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

