



**COMUNE DI VILLANOVA D'ASTI**  
**UNIONE DI COMUNI**  
**“MONFERRATO E PIANALTO ASTIGIANO”**  
*PROVINCIA DI ASTI*



---

**PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**2026/2028**

---

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 20/03/2026

## INDICE

<b>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE.....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....</b>	<b>6</b>
Il contesto esterno.....	6
La mappatura dei processi.....	11
<b>2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE .....</b>	<b>12</b>
Obiettivi di Performance .....	13
Obiettivi di pari opportunità.....	13
Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo .....	16
<b>2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 Il Contesto esterno .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.2 Il Contesto interno .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.3 Esiti Monitoraggio annualità 2025 – Contesto di Rischio.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3.4 Le aree di rischio .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3.5 La valutazione del rischio – Gli indicatori .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.6 Il Trattamento del Rischio .....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.7 Trasparenza Amministrativa.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.8 Monitoraggio dei rischi corruttivi .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.9 Allegato Unico.....</b>	<b>25</b>
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 LAVORO AGILE.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>35</b>
<b>SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....</b>	<b>38</b>

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### Premessa

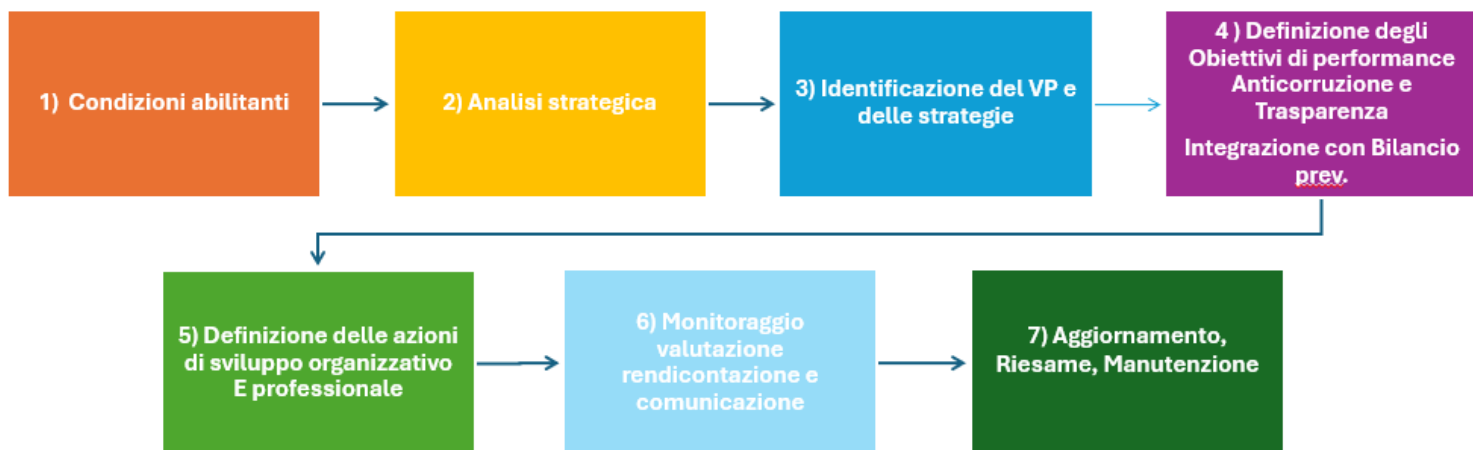
Il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il quadro normativo di riferimento lo colloca all'interno delle misure operative previste dal PNRR per supportare la riforma della Pubblica Amministrazione (PA), con il duplice fine di integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione in un'ottica strategica ed unitaria e di orientarli verso l'abilitazione, la creazione e la protezione del Valore Pubblico (VP).

Il PIAO, che ha una durata triennale e un aggiornamento annuale, costituisce pertanto il **documento unico di pianificazione e programmazione integrata e governance** che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, formazione, anticorruzione.

Con il decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", si sono poi definiti i contenuti del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche **amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.

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

Si fa presente che, coerentemente con le citate indicazioni ANAC e Dipartimento FP, allo scopo di coordinare il processo di predisposizione e sviluppo del PIAO favorendo interazione e collaborazione tra tutti gli attori, sono stati coinvolti nella redazione del presente documento tutte le figure di responsabilità dell'ente ispirandosi al processo di predisposizione in 7 fasi suggerito dalle stesse Linee Guida:



**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	Comune di Villanova d'Asti
<b>SEDE</b>	Piazza IV Novembre, 11, 14019 Villanova d'Asti (AT)
<b>CODICE FISCALE/PARTITA IVA</b>	80004090058 / 00195930052
<b>CODICE ISTAT</b>	005118
<b>PEC</b>	villanova.dasti@cert.ruparpiemonte.it
<b>SITO INTERNET ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.comune.villanova.at.it/it">https://www.comune.villanova.at.it/it</a>
<b>TELEFONO</b>	0141 946085
<b>POPOLAZIONE</b>	5505
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	21
<b>SINDACO</b>	
Nominativo	Roberto Peretti
Data inizio mandato	13/06/2022
<b>RPCT</b>	
Nominativo	Carafa Vincenzo
Data atto di nomina	07/11/2024
Ruolo e struttura di riferimento	Segretario comunale
Tipologia di incarico (Segretario)	Segretario Comunale titolare della sede di segreteria; Segretario comunale in convenzione con altri comuni

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

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”.

Nonostante ciò, il Comune di Villanova d’Asti ritiene opportuno rappresentare, seppure in forma semplificata, i profili essenziali della propria programmazione assumendo come criterio orientativo il concetto di Valore pubblico.

La funzionalità al Valore pubblico va considerata costitutiva dello stesso PIAO, come nettamente ribadito anche nelle Linee Guida PIAO 2025 e nel PNA 2025. Pertanto, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell’ente, della limitata complessità dei processi e di quanto previsto da ANAC per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il presente PIAO pur adottando un modello semplificato di programmazione integrata che privilegia la sostenibilità organizzativa, assicura la coerenza tra Valore Pubblico, prevenzione della corruzione e performance.

L’Ente, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della **Sottosezione 2.2. – “Performance”**.

### **2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO**

#### **Il contesto esterno**

L’analisi del contesto esterno costituisce uno dei presupposti dell’intero processo di pianificazione per orientare nella scelta delle strategie capaci di produrre Valore Pubblico (V.P.) e nella predisposizione delle diverse Sottosezioni del PIAO.

La seguente analisi del contesto esterno ricomprende anche quella della esposizione al rischio corruttivo.

Il Comune di Villanova d’Asti si colloca in un contesto territoriale prevalentemente pianeggiante, con un’estensione di circa 42 km<sup>2</sup>, caratterizzato da una buona accessibilità logistica grazie alla presenza

di collegamenti ferroviari, autostradali e di una rete stradale strutturata, che favoriscono la mobilità di persone e merci e l'integrazione con i territori limitrofi.

Dal punto di vista demografico, il Comune conta 5.505 residenti, con una tendenza della popolazione leggermente in calo negli ultimi 5–10 anni. La struttura per età evidenzia una presenza di popolazione anziana pari a circa il 18%, a fronte di una quota di minori pari a circa il 16%, delineando un quadro demografico equilibrato ma con segnali di progressivo invecchiamento.

Il contesto socioeconomico è caratterizzato principalmente dalla presenza dei settori agricolo e industriale, che rappresentano i principali ambiti di attività economica del territorio.

I servizi socio-assistenziali e le politiche in ambito sociale e occupazionale risultano delegati al Consorzio CO.GE.SA., che svolge un ruolo centrale nella gestione delle criticità sociali e dei servizi alla persona. Il territorio è inoltre dotato di un adeguato sistema di presidi culturali, tra cui il cinema-teatro comunale, la sala congressi presso l'ex Confraternita dei SS. Annunziata, la Biblioteca Comunale e il Museo dell'Industria e della Tradizione, nonché di un tessuto associativo attivo, comprendente realtà quali Caritas, Croce Rossa, AVIS e Volontari Vigili del Fuoco. Sono presenti servizi educativi per la prima infanzia, con un asilo nido comunale e due scuole dell'infanzia, di cui una paritaria, oltre a una struttura residenziale per anziani (RSA "S. Giovanni Evangelista"), non comunale.

Dal punto di vista istituzionale, il Comune aderisce all'Unione di Comuni Monferrato e Pinalto Astigiano ed è parte di diversi consorzi per la gestione associata di funzioni e servizi, tra cui il Consorzio per i Servizi Socio-assistenziali CO.GE.SA. e il Consorzio di Bacino Rifiuti Astigiano (C.B.R.A.). Non risultano in corso programmi strategici finanziati da PNRR o da altre misure nazionali ed europee, né sono stati rilevati rischi ambientali, deficit infrastrutturali o vincoli finanziari significativi.

### ■ Popolazione dell'ente

<b>1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011</b>		n. 5774
<b>1.1.2 – Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente (2024)</b> (art.170 D.L.vo 267/2000) *		n. 5536
Di cui :           maschi		n. 2730
femmine		n. 2806
nuclei familiari		n. 2361
comunità/convivenze		n. 3
<b>1.1.3 – Popolazione all'1.1. Anno-1 (2025)</b>		n. 5536
<b>1.1.4 – Nati nell'anno 2024</b>	n. 50	
<b>1.1.5 – Deceduti nell'anno 2024</b>	n. 48	
saldo naturale		n.2
<b>1.1.6 – Immigrati nell'anno 2024</b>	n. 287	
<b>1.1.7 – Emigrati nell'anno 2024</b>	n. 248	n. 39

saldo migratorio		
<b>1.1.14 – Tasso di natalità ultimo quinquennio:</b>	Anno <i>Anno-2020</i> <i>Anno-2021</i> <i>Anno-2022</i> <i>Anno-2023</i> <i>Anno-2024</i>	Tasso 0,71% 0,68% 0,71% 0,53% 0,91%
<b>1.1.15 – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:</b>	Anno <i>Anno-2020</i> <i>Anno-2021</i> <i>Anno-2022</i> <i>Anno-2023</i> <i>Anno-2024</i>	Tasso 0,99% 1,33% 1,14% 0,94% 0,87%
<b>1.1.16 – Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente</b>	Abitanti Entro il	n. 7491 n. 03/06/2025

Dati Popolazione calcolata da ISTAT

■ **Struttura dell'ente**

TIPOLOGIA	ESERCIZIO IN CORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	2025	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
<b>1.3.2.1 - Asili nido</b> n. 1	Posti n. 24	Posti n. 24	Posti n. 24	Posti n. 24
<b>1.3.2.2 - Scuole materne</b> n. 1	Posti n. 71	Posti n. 82	Posti n. 82	Posti n. 82
<b>1.3.2.3 - Scuole elementari</b> n. 2	Posti n. 225	Posti n. 250	Posti n. 250	Posti n. 250
<b>1.3.2.4 - Scuole medie</b> n. 1	Posti n. 231	Posti n. 250	Posti n. 250	Posti n. 250
<b>1.3.2.5 - Strutture residenziali per anziani</b> n. ___	Posti n. ___	Posti n. ___	Posti n. ___	Posti n. ___
<b>1.3.2.6 - Farmacie Comunali</b>	n. ___	n. ___	n. ___	n. ___
<b>1.3.2.7 - Rete fognaria in Km.</b>				
- bianca	3,7	5,5	5,5	5,5
- nera	8,7	8,7	8,9	8,9
- mista	19	19,0	19,0	19,0
<b>1.3.2.8 - Esistenza depuratore</b>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<b>1.3.2.9 - Rete acquedotto in Km.</b>	80	80	80	80
<b>1.3.2.10 - Attuazione servizio Idrico integrato</b>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<b>1.3.2.11 - Aree verdi, parchi, giardini</b>	n. 3 hq.0,73	n. 3 hq.0,73	n. 3 hq.0,73	n. 3 hq.0,73
<b>1.3.2.12 - Punti luce illuminazione pubblica</b>	n. 1.300	n. 1.320	n. 1.320	n. 1.320
<b>1.3.2.13 - Rete gas in Km.</b>	73	73	73	73
<b>1.3.2.14 - Raccolta rifiuti in q:</b>				
- civile	19.301	19.800	20.300	20.800

- industriale	2.534	2.600	2.700	2.800
- racc. diff.ta	SI	SI	SI	SI
<b>1.3.2.15</b> - Esistenza discarica	NO	NO	NO	NO
<b>1.3.2.16</b> - Mezzi operativi	n. 3	n. 3	n. 3	n. 3
<b>1.3.2.17</b> - Veicoli	n. 6	n. 6	n. 6	n. 6
<b>1.3.2.18</b> - Centro elaborazione dati	SI	SI	SI	SI
<b>1.3.2.19</b> - Personal computer	n. 30	n. 30	n. 30	n. 30
<b>1.3.2.20</b> - Altre strutture				

Dati Popolazione calcolata da ISTAT

### **Esposizione al rischio corruttivo**

Secondo i dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”, trasmessa dal Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, per la Provincia di ASTI risulta quanto segue:

*“La Provincia di Asti è caratterizzata dall’assenza di realtà imprenditoriali molto significative e da un’economia legata principalmente all’agricoltura fattori che non sembrano suscitare un particolare interesse da parte di organizzazioni criminali ben strutturate, i cui interessi sono spesso legati all’edilizia pubblica e privata, al reinvestimento nei settori del terziario o in appalti di grandi opere nel campo delle infrastrutture. Nonostante ciò, non mancano nella provincia presenze di pregiudicati originari della Calabria e della Sicilia, che costituiscono un fattore di rischio e di attrazione per gli interessi delle organizzazioni criminali (in particolare della ‘Ndrangheta) così come emerso da pregresse attività investigative. Sin dal 2011 a seguito dell’operazione “Alba Chiara”, si era evidenziata la presenza di soggetti legati alla criminalità mafiosa calabrese, facendo emergere la “locale” del basso Piemonte, con competenza anche sull’astigiano. In ultimo, dall’indagine “Barbarossa”, portata a termine dall’Arma dei Carabinieri nel maggio 2018, è stata documentata la sussistenza di una struttura mafiosa stabile ed operativa, di matrice ‘ndranghetista (frutto di una riorganizzazione operata dai vertici criminali), attiva nelle città di Asti, di Alba (CN) e nei territori limitrofi. Il sodalizio in questione, costituito dall’intesa di tre ‘ndrine (Emma, Stambè e Catarisano)<sup>16</sup>, risulta essere diretto da un soggetto originario di Rizziconi (RC) e dimorante ad Alba (CN), uomo carismatico che è riuscito a riavvicinare tre famiglie distanti tra di loro, al fine di esercitare il controllo sul territorio astigiano<sup>17</sup>. Riguardo alla criminalità straniera, operano sul territorio soprattutto soggetti criminali dell’est europeo (prevalentemente albanesi e romeni) ed africani (marocchini, tunisini e nigeriani), attivi soprattutto nei reati predatori (furti e rapine, principalmente in abitazione), nell’attività di spaccio di sostanze stupefacenti<sup>18</sup> e nello sfruttamento della prostituzione. Il fenomeno della prostituzione è prevalentemente gestito da cittadini slavi, o più in generale dell’est Europeo, e da soggetti africani per lo più nigeriani. Di recente, è stata riscontrata la presenza di giovani ragazze di origine cinese e thailandese, che si prostituiscono all’interno di centri benessere gestiti da connazionali. Le*

*segnalazioni<sup>19</sup> all'Autorità Giudiziaria riconducibili a reati commessi da soggetti stranieri risultano essere il 38,5% del totale dei soggetti denunciati. Secondo la statistica<sup>20</sup>, nel 2019 la provincia di Asti è stata interessata maggiormente dai reati contro il patrimonio, in particolare furti, danneggiamenti, truffe e frodi informatiche. Si denota a tal riguardo, che il reato di truffa ai danni di persone anziane, è posto in essere soprattutto dai cc.dd. nomadi piemontesi, che presenti da decenni nel territorio, non si sono mai integrati nella realtà astigiana".*

*16 La 'ndrina "Emma" risulta legata alla cosca dei "Gioffrè" di Seminara (RC). La 'ndrina "Stambè" è vicina ai "Mancuso" di Limbadi (VV) ed ai "Pesce" di Rosarno (RC). La 'ndrina "Catarisano" è originaria di Borgia (CZ).*

*17 Il controllo è esercitato in diversi settori economici quali quelli edile, agricolo, commerciale e sportivo. In quest'ultimo ambito è stato provato il ruolo centrale delle famiglie "Catarisano" e "Zangrà", che controllavano le squadre di calcio dell'Asti e della Pro Asti Sandamianese, mentre le famiglie "Stambè" e "Zangrà", facevano affari con due aziende di calcestruzzi e con un'azienda agricola.*

*18 Al riguardo, nel 2019, l'attività di contrasto svolta dalle Forze di polizia ha portato alla segnalazione all'Autorità Giudiziaria di 129 persone, di cui 70 italiani, e al sequestro di oltre 37 kg. di sostanze stupefacenti (Dati fonte DCSA 2019).*

*Dati consolidati di fonte SDI/SSD*

Per quanto attiene l'attività di Polizia Giudiziaria svolta dal Comando di Polizia Locale del Comune di Villanova d'Asti, di seguito si riportano le risultanze delle attività di rilevanza penale per l'anno 2025.

N. 2 notizie inoltrate di reato alla Procura della Repubblica tra cui:

- n. 0 per droga (violazione Art.73 D.P.R. 309 /90);
- n. 0 evasione arresti domiciliari;
- n. 0 danneggiamento impianti di pubblica utilità (art.620 C.P.);
- n. 0 per resistenza e lesioni (art.337-582 C.P.);
- n. 1 per violazioni edilizie;
- n. 0 per omissione di soccorso;
- n. 0 per guida senza patente;
- n. 0 per guida in stato di ebbrezza;
- n. 1 per falsa attestazione in atto pubblico.

Nell'ambito delle attività a rilevanza penale:

- n. 0 sequestri penali tra cui n. 0 di sostanza stupefacente;
- n. 0 persone, tutte in flagranza di reato;
- n. 0 violazioni penali relative alla droga;
- n. 0 per evasione arresti domiciliari;
- n. 0 per resistenza e lesioni;

N. 0 patenti di guida ritirate, tra cui:

- n. 0 per violazione Art.186 C.d.S. (guida sotto effetto alcool);
- n. 0 per violazione Art.187 C.d.S. (guida sotto effetto droga);

N. 2 veicoli ritirati per mancanza di assicurazione.

## La mappatura dei processi

In coerenza con il principio di integrazione del PIAO, l'ente intende adottare, nel corso del triennio di riferimento 2026-2028, una **mappatura unica e integrata** dei processi rilevanti, funzionale alla programmazione del Valore Pubblico, degli obiettivi di performance e della prevenzione della corruzione e trasparenza in un'ottica di semplificazione e coordinamento della programmazione.

La mappatura attualmente assunta, che progressivamente sarà oggetto di completamento, aggiornamento e di armonizzazione, è riportata nell'**Allegato Unico**.

La **Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"** ne utilizza selettivamente i contenuti in funzione dell'analisi e valutazione del rischio corruttivo e della programmazione delle misure di prevenzione.

## Valore pubblico e obiettivi strategici anticorruzione

La prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono una leva trasversale di creazione e protezione del Valore Pubblico. Il Valore Pubblico è sottoposto a rischi di erosione da:

- opacità dei provvedimenti
- da discrezionalità non presidiata
- conflitti di interessi
- inefficienze procedurali
- concentrazione di funzioni
- *(altri eventuali fattori di erosione).....*

I rischi di erosione del Valore Pubblico sopra citati sono presidiati attraverso i seguenti specifici obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo a monte del processo di programmazione che concorrono, al pari degli obiettivi di performance, alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico:

- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Partecipazione alle iniziative e attività sperimentali per semplificare e digitalizzare la programmazione anticorruzione;
- Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra programmazione anticorruzione e altri strumenti di pianificazione nel PIAO;
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici;
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento (fase di esecuzione dei contratti);
- Allineare i canali interni di segnalazione e formare/sensibilizzare il personale sulle nuove indicazioni ANAC (whistleblowing).

## 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La Sottosezione 2.2 “Performance” è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. Inoltre, definisce il sistema di programmazione, misurazione, monitoraggio e valutazione della performance dell’Amministrazione, quale leva fondamentale per l’attuazione delle strategie di creazione e protezione del Valore Pubblico individuate nella Sottosezione 2.1.



La performance non deve essere considerata e trattata come un adempimento settoriale, ma come una dimensione integrata del governo dell’ente, funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici, alla qualità dei servizi, all’efficacia delle politiche pubbliche e alla tutela dell’integrità dell’azione amministrativa. La programmazione della performance è pertanto orientata ai risultati e agli impatti in modo da garantire:

- integrazione verticale tra mandato istituzionale, priorità politiche, strategie e obiettivi operativi;
- integrazione orizzontale tra le diverse funzioni, con particolare attenzione al raccordo tra performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, programmazione economico-finanziaria, gestione delle risorse umane e innovazione organizzativa.

La struttura logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d’azione è detta “**albero della performance**”.

La logica dell’albero della performance vuole che ogni indirizzo/obiettivo strategico sia articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici a cui connettere le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative necessarie al loro raggiungimento.

In sintesi, l’Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la “Strategia” della Amministrazione e “l’azione” messa in atto dalla struttura.

## Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono selezionati in modo mirato e prioritario, tenendo conto delle risorse disponibili, dei vincoli finanziari, dei rischi amministrativi e corruttivi e delle aspettative degli stakeholder. Essi sono formulati in modo chiaro e misurabile e sono accompagnati da indicatori coerenti, basati su dati affidabili. I target di miglioramento sono definiti in modo realistico ma sfidante.

La valutazione finale della performance, svolta a consuntivo, consente di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e di analizzare le cause degli eventuali scostamenti. I risultati della valutazione sono utilizzati come strumento di apprendimento organizzativo, orientato al miglioramento continuo della capacità dell'Amministrazione di generare Valore Pubblico.

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati nell'**Allegato – Piano degli Obiettivi 2026** (e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione).

## Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel PIAO 2025-2027 approvato con Delibera di Giunta n. n. 32 del 21/03/2025, che soddisfano i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”*:

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:** consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/ccdf3c10-0024-11f0-a2f4-dd5de113b3e2>

## Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Come inserito all'interno del D.U.P. 2026/2028, nel 2026 verranno conclusi:

- Lavori di efficientamento energetico del municipio finanziati con le risorse di cui all'art. 1, commi 29 e ss della Legge 27 dicembre 2019, n.160 - Anno 2024.

- Completamento sostituzione serramenti Municipio con contributo ex art. 1, commi 29 e ss della Legge 27 dicembre 2019, n.160 – anno 2022.

Inoltre, nell'anno 2026 si provvederà allo svolgimento delle seguenti attività e al perseguimento dei relativi obiettivi:

- Realizzazione di impianto fotovoltaico sul tetto dei colombari lotto A presso il cimitero comunale, finalizzato al miglioramento dell'efficienza energetica, alla riduzione dei consumi degli edifici comunali e alla partecipazione alla Comunità Energetica Rinnovabile (C.E.R.), per un importo totale di € 60.000,00, co-finanziato dall'Amministrazione tramite accesso alle contribuzioni PNRR M2C2 I.1.2 "Promozione rinnovabili per le comunità energetiche e l'auto-consumo" (Delibera di Giunta n. 113 del 3/10/2025 e atti successivi).
- Interventi di riqualificazione energetica e adeguamento strutturale degli edifici scolastici esistenti (Scuola Primaria "E. De Amicis", Scuola dell'Infanzia e Scuola Secondaria di I grado "A. Astesano"), mediante proposta di PPP presentata dalla Società Sollegno Engineering Srl con Sede in Trofarello (TO) ai sensi del Tit. IV del D.Lgs. 36/2023, finalizzati al miglioramento dell'efficienza energetica e alla trasformazione in edifici NZEB, con accesso agli incentivi del Conto Termico 3.0 e avvio della progettazione per gli interventi di adeguamento sismico e strutturale (Delibera di Giunta n. 155 del 19/12/2025).

#### **Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:**

L'Amministrazione intende mantenere e laddove possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini. In particolare, lo Sportello Unico Digitale (nella doppia declinazione SUAP e SUE), lo Sportello onLine, il Portale del Cittadino, il portale Genitori e il Portale di Trasparenza per la Gestione Rifiuti. Risultano implementati i servizi contenuti nell'AppIO e quelli di pagamento presenti su PagoPA.

Risultano attivati il Geoportale per la consultazione mappe e norme del P.R.G.C. e il portale e-procurement (Traspare) per la completa gestione procedure di gara per acquisti di servizi, forniture e lavori.

Lo sportello on line per il cittadino, presente sul sito istituzionale del Comune, prevede già l'accreditamento tramite SPID e CIE e l'autenticazione per stranieri o Azienda/Persona Giuridica.

Nel 2026 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento e concludere quelli relativi alle misure 2.2.3 Digitalizzazione procedure SUAP, Enti terzi e SUE, 1.3.1 ANNCSU, 2.3.2 Risorse in Comune, oltre a diversi altri in fase di ultimazione.

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:**

L'Ente con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38/2024 del 29/11/2024 ha approvato il Piano Eliminazione Barriere architettoniche.

**Le Misure finanziate nell'ambito del PNRR:**

Risultano ancora in corso nel 2026:

**MISSIONE 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo"**

Misura	CUP	Oggetto	Importo	Breve descrizione
1.2	H81C22001160006	<i>Abilitazione al cloud per le PA Locali</i>	€ 121.992,00	Obiettivo dell'investimento è la migrazione dei servizi ad oggi in locale verso ambienti cloud certificati.

**MISSIONE 5 "Inclusione e coesione"**

Misura	CUP	Oggetto	Importo (€)	Breve descrizione
1.1 M5C1	H87D22000120006	Potenziamento dei Centri per l'impiego	205.000,00	Progettazione integrale e lavori finalizzati a dotare il Centro per l'Impiego di una nuova sede nel fabbricato sito in Piazza Marconi 10.

Si segnalano i nuovi interventi PNRR digitale introdotti a partire dal 2025:

**MISSIONE 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo"**

Misura	CUP	Oggetto	Importo	Breve descrizione
1.4.4	H51F24002740006	ANPR ANSC	8.972,20	Rafforzamento dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)", di cui al sub-investimento 1.4.4 del PNRR, prevede la realizzazione dell'adeguamento e dell'evoluzione delle caratteristiche tecniche della piattaforma di funzionamento dell'ANPR per l'erogazione dei servizi resi disponibili ai comuni per l'utilizzo dell'Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC).

2.2.3	H81F24000330006	SUE SUAP	18.072,71	obiettivo di realizzare un ecosistema digitale ed interoperabile per lo svolgimento delle procedure amministrative afferenti allo sportello unico per le attività produttive (SUAP) e allo sportello unico per l'edilizia (SUE), con lo scopo di offrire a cittadini, professionisti ed imprese servizi più efficienti e facilmente accessibili
2.2.3	H81F25000360006	SUE SUAP ENTI TERZI	7.912,93	Adeguamento alle nuove specifiche tecniche di interoperabilità delle componenti informatiche enti terzi per la gestione delle pratiche provenienti dallo sportello unico per le attività produttive (SUAP) e allo sportello unico per l'edilizia (SUE)
2.2.3	H51F25001550006	DIGITALIZZAZIONE SUE	11.569,00	Servizio di adeguamento piattaforma tecnologica SUE attualmente utilizzata dall'Ente con nuove modalità telematiche di interoperabilità
1.3.1	H51J25001830006	PIATTAFORMA DIGITALE ARCHIVIO NAZIONALE NUMERI CIVICI STRADE URBANE (ANNCSU)	4.333,40	Creazione di un archivio nazionale contenente gli stradari e i numeri civici certificati dai Comuni, da rendere disponibile alle Pubbliche Amministrazioni, ai cittadini ed alle imprese
2.3.2	H44J26000060006	COMPETENZE E CAPACITA' AMMINISTRATIVA	32.648,00	Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro

### Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) – inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni/enti ai fini dell'adozione dei propri piani - individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione degli strumenti.

La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA 2025 è riferita al triennio 2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno.

Con l'intento di innovare nella continuità, il PNA 2025 propone per la prima volta 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 che diventano a loro volta obiettivi strategici per gli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.

In riferimento al PNA 2025, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione del rischio corruttivo del Comune di Villanova d'Asti sono i seguenti:

- Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente (2026-2027-2028)
- Predisporre progressivamente una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (2026 – 2027-2028)
- Realizzare forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO (2026 2027)
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici (2026 – 2027-2028)
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con riferimento alla fase di esecuzione dei contratti migliorando le competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali (2026 – 2027-2028)
- Allineare i canali interni delle segnalazioni e formare e sensibilizzare il personale in base alle indicazioni ANAC su whistleblowing (2026-2027).

## 2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In data 28 gennaio 2026, con propria deliberazione n. 19, ANAC ha approvato il [Piano Nazionale Anticorruzione 2025](#), con l'intento di innovare nella continuità.

Il PNA, frutto di un lavoro di scambio e di collaborazione tra gli uffici dell'Autorità coinvolti per i diversi settori di competenza, è stato adottato in via preliminare dal Consiglio dell'Autorità nella seduta del 30 luglio 2025 e posto in consultazione pubblica dal 7 agosto al 30 settembre 2025. Le osservazioni e i suggerimenti pervenuti sono stati considerati nella stesura del testo finale del PNA approvato dall'Autorità in data 11 novembre 2025 per l'invio al parere del Comitato interministeriale e della Conferenza Unificata. Acquisiti questi pareri, il Consiglio dell'Autorità ha approvato definitivamente il PNA con la Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026. Le indicazioni contenute nel PNA valgono per la programmazione anticorruzione relativa al triennio 2026-2028.

Il PNA 2025 propone una strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori. Il documento strategico contiene linee strategiche generali a cui corrispondono obiettivi di competenza di ANAC ed obiettivi di competenza specifici per gli Enti destinatari della disciplina in materia.

Il PNA 2025 contiene inoltre: indicazioni per la stesura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, le semplificazioni del PIAO, a partire dal 2026, previste per enti con meno di 50 dipendenti, una sezione dedicata ai Contratti pubblici con rischi e misure individuate per ogni fase di gestione, un approfondimento dedicato alle ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità ed infine un'analisi delle criticità riscontrate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente.

La presente sottosezione è quindi è predisposta nel rispetto di queste indicazioni ed ha previsto la raccolta di tutti gli strumenti per la prevenzione del rischio corruttivo in un unico allegato.

Una efficace azione di prevenzione della corruzione comporta il coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione, mediante continue e fattive interlocuzioni con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) da parte dei vari soggetti responsabili delle diverse aree gestionali.

La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT.

Dall'interlocuzione dei soggetti coinvolti nel processo di redazione sono stati individuati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come dettagliati nella [Sottosezione 2.2 – Performance](#).

### 2.3.1 Il Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno definisce le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione/ente opera che potrebbero favorire/agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione

Per questa analisi si rinvia all'approfondimento presente nella Sottosezione del **PIAO 2.1 "Valore Pubblico"**.

### 2.3.2 Il Contesto interno

L'analisi del contesto interno/organizzazione rappresenta la struttura organizzativa dell'amministrazione/ente.

Per questa parte, si rinvia alla Sottosezione del **PIAO 3.1 "Organizzazione e capitale umano"** che illustra nel dettaglio la struttura organizzativa/organigramma e le risorse umane riferite alle diverse unità organizzative dell'amministrazione/ente e le eventuali tipologie di atti corruttivi.

### 2.3.3 Esiti Monitoraggio annualità 2025 – Contesto di Rischio

Nel mese di gennaio 2026, il RPCT ed i Responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni hanno realizzato le attività di monitoraggio sul PTPCT 2025-2027, i cui esiti sono contenuti nella relazione del RPCT pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti" rinvenibile al link:

<https://amministrazionetrasparente.comune.villanova.at.it/Menu?IDDettaglio=322537>

Gli esiti del monitoraggio non hanno evidenziato situazioni pregiudizievoli o tali da comportare significativi cambiamenti all'attuale impostazione generale della disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, reputandosi le relative misure efficaci e idonee allo scopo, tenuto conto che nel corso dell'anno 2025, come del resto anche negli anni precedenti, non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative importanti e neanche modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che potevano incidere sulla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (vedi tabella sottostante).

Sulla base di queste valutazioni è stato quindi elaborato il presente Piano.

Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi, riportando le fattispecie penali (e il numero), anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (Parte I, § 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.)		
--	--	--

Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione	No	
---	----	--

Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	No	
Acquisizione e gestione del personale	No	
Contratti pubblici	No	
Autorizzazioni e Concessioni	No	
Contributi, Sovvenzioni ed altri benefici	No	
Affari legali e contenzioso	No	
Incarichi e Nomine	No	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
Aree di rischio ulteriori	No	
Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel PTPCT 2024 o nel MOG 231 erano state previste misure per il loro contrasto	Non si sono verificati eventi corruttivi	

### 2.3.4 Le aree di rischio

Le aree di rischio previste dal PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune inserita nel “Piano dei Rischi 2026”, sono le seguenti

AREA	Si
Contratti Pubblici	<input checked="" type="checkbox"/>
Contributi, Sovvenzioni ed altre erogazioni liberali	<input checked="" type="checkbox"/>
Concorsi e Prove Selettive	<input checked="" type="checkbox"/>
Autorizzazioni e Concessioni	<input checked="" type="checkbox"/>
Controlli, verifiche ed ispezioni	<input checked="" type="checkbox"/>
Processi ad elevato rischio	<input checked="" type="checkbox"/>
Entrate, Spese e Patrimonio	<input checked="" type="checkbox"/>
Gestione del Territorio	<input checked="" type="checkbox"/>

L'individuazione delle aree di rischio rappresenta il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica “sul campo” dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi d'istituto svolti nell'Ente.

In adesione al PNA2019 ed al PNA 2022 e relativi aggiornamenti, per ciascuna Area di Rischio è stato individuato lo specifico “**Registro dei Rischi**”, al cui interno:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo risulta la seguente:

- Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio di impatto e probabilità.
- Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso").
- La valutazione è effettuata in autovalutazione da parte dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi.

### 2.3.5 La valutazione del rischio – Gli indicatori

Per la redazione della presente sottosezione, sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

Indicatori per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	Si	No
Livello di interesse "esterno"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado di attuazione delle misure	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segnalazioni pervenute	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto sull'immagine dell'Ente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto in termini di contenzioso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Danno generato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 2.3.6 Il Trattamento del Rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste.

Le misure obbligatorie previste dalla norma hanno carattere di trasversalità, vengono definite "misure generali" e sono sempre applicabili, in quanto compatibili, rispetto a qualsiasi attività lavorativa svolta nell'Ente.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente

identificando annualmente le aree “sensibili” di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all’implementazione della misura.

**Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio “alto”.**

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nell’Allegato Unico **“Piano dei rischi 2026”**.

La gestione del rischio, infine, si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

### **2.3.7 Trasparenza Amministrativa**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa.

Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell’amministrazione e conseguentemente la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l’avvio e lo svolgimento del procedimento e permette di verificare l’eventuale di “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e permette di verificare l’eventuale utilizzo improprio di risorse pubbliche;
- conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

#### **Obblighi di pubblicazione**

Questa sezione deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la

stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

L'ANAC aveva già approvato una delibera (495/2024), che introduceva nuove regole per la **pubblicazione online di informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche**.

Con la più recente delibera n. 497 del 3 dicembre 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione mette a disposizione ulteriori schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione “**Amministrazione Trasparente**” dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a **modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione**.

Per le azioni previste in tema di obiettivi strategici secondo il PNA 2025 si rimanda agli obiettivi strategici in materia di trasparenza come dettagliati nella **Sottosezione 2.2 – Performance**.

### **Monitoraggio della Trasparenza**

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Gli obblighi di pubblicazione sono contenuti nell'Allegato Unico "**Mappa della Trasparenza 2026**".

### **2.3.8 Monitoraggio dei rischi corruttivi**

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

- a) Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio (Allegato Unico), che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

- b) Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti" rinvenibile al link:

<https://amministrazionetrasparente.comune.villanova.at.it/Menu?IDDettaglio=322537>

Nel caso in cui dal monitoraggio non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non si rilevino modifiche organizzative rilevanti, non sia necessario modificare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il Piano,

dopo la sua prima adozione, in presenza dei predetti presupposti, può essere confermato per le successive due annualità, con apposito atto dell'organo di indirizzo.

### **2.3.9 Allegato Unico**

Le misure di contrasto alla corruzione intraprese o da intraprendere dall'Ente sono riepilogate nell'allegato unico.

**L'allegato unico si compone di:**

- **Misure generali di contrasto alla corruzione**
- **Piano dei Rischi 2026 (elaborato secondo la metodologia prevista dal PNA 2019 e s.m.i.)**
- **Mappa della trasparenza**

Nella scheda allegata "**Piano dei rischi 2026**" è riprodotta la mappatura dei processi predisposta dall'Ente secondo le Aree di rischio indicate, che secondo il principio di gradualità, attiene a tutta le attività d'istituto dell'ente.

**Allegati:**        **2.3 Allegato Unico Piano dei Rischi 2026**

**2.3.1 Allegato Unico Mappa della Trasparenza 2026**

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'assetto istituzionale ed organizzativo rappresenta uno strumento fondamentale a disposizione dell'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi di medio e lungo periodo ed è quindi cruciale l'adozione di una strategia unitaria per la gestione dell'organizzazione e del capitale umano.

Tale strategia deve essere basata sulla centralità delle competenze intese come l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti necessari per svolgere efficacemente un determinato ruolo in uno specifico contesto lavorativo.

L'Ente dopo aver effettuato un confronto analitico tra le competenze disponibili all'interno dell'organizzazione e quelle richieste per il perseguimento degli obiettivi strategici, indicati nelle sezioni precedenti del PIAO, deve definire i fabbisogni in termini di quantità (numero di unità di personale), competenze specifiche necessarie, profili professionali richiesti. Infine, deve individuare le modalità più idonee per l'acquisizione o il rafforzamento di tali competenze, avvalendosi di un mix di azioni (es. reclutamento, riqualificazione interna, mobilità) e di una dettagliata programmazione delle azioni formative.

### 3.1 ORGANIZZAZIONE

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa dell'Ente.

Ai sensi del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di Giunta Comunale n° 145 del 04/12/2025 e ss.mm.ii.) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree.

#### Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma dell'Ente.

AREA	CATEGORIA	N.	TEMPO INDETERMINATO	Altre tipologie
<b>Area Tecnica</b>	Area degli Operatori esperti	4	4	
	Area degli Istruttori	2	2	
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	2	
<b>Area Economica-</b>	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	2	
	Area degli Istruttori	1	1	

<b>Finanziaria-Tributi</b>				
<b>Area di Vigilanza</b>	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (contratto art. 1 comma 557 legge 311/04)	1	1	
	Area degli Istruttori (di cui n.4 distaccati in Unione)	4	3*	- 1 tempo pieno e determinato - 1 part time 20 ore e indeterminato*
<b>Area Demografica / Statistica</b>	Area degli Istruttori	2	2	
<b>Area Amministrativa</b>	Area degli Istruttori	2	2	
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1	
<b>Area Staff</b>	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	Totale 2026	<b>21</b>	<b>20</b>	

Si precisa che nella precedente tabella sono già ricomprese le n. 3 unità di personale assunte nei primi mesi dell'anno 2026, e in particolare: n. 1 Istruttore tecnico con decorrenza dal 02/01/2026, n. 1 Operatore Esperto con decorrenza dal 16/02/2026 e n. 1 Istruttore di Polizia Locale a tempo determinato con decorrenza dal 16/02/2026, che concorrono alla determinazione del numero complessivo di n. 21 dipendenti in servizio attualmente presso l'Ente.

Dipendenti in convenzione:

**Comandante Polizia Locale:** Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, profilo professionale Funzionario di Polizia Locale (ex D5). Si richiamano i contenuti:

- della D.G.C. n. 155 del 10/12/2024 di comando dipendenti all'Unione Monferrato e Pinalto Astigiano per la gestione associata;
- della D.G.C. n. 152 del 10/12/2024 di convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 tra la Città di San Damiano d'Asti, l'Unione di Comuni "Terre di vini e di tartufi" ed il Comune di Villanova d'Asti per l'utilizzo congiunto del comandante di P.L. – periodo 01/01/2025 – 30/06/2027.

Inoltre, al medesimo è conferito incarico aggiuntivo con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale per n. 4 ore mensili, per il periodo 01/08/2025 – 30/06/2027 (determina n.19 del 01/08/2025).

### Ampiezza media delle Unità Organizzative

<b>Distribuzione Personale</b>
--------------------------------

Centro di Responsabilità	N° E.Q.	N° Dipendenti	%
Area Tecnica	2	6	<b>38,91%</b>
Area Economica-Finanziaria-Tributi	2	1	<b>14,59%</b>
Area di Vigilanza	1	3,56	<b>22,18%</b>
Area Demografica/Statistica	0	2	<b>9,73%</b>
Area Amministrativa	1	2	<b>14,59%</b>

### Eventi corruttivi

L'ente nell'anno precedente non ha registrato eventi di natura corruttiva, come da Relazione 2025 dell'RPCT.

Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi, riportando le fattispecie penali (e il numero), anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (Parte I, § 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§3.3).	Si/No	Specificare fattispecie penali (e numero)
Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione	No	
Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	No	
Acquisizione e gestione del personale	No	
Contratti pubblici	No	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
Affari legali e contenzioso	No	
Incarichi e Nomine	No	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
Aree di rischio ulteriori	No	

### 3.2 LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, dalla Legge n. 124/2015 (Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA) e da quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Il Lavoro Agile Rappresenta una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, finalizzata a favorire la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel rispetto degli obiettivi assegnati e della parità di trattamento rispetto al lavoro in presenza.

Il Comune di Villanova d'Asti ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19 durante la quale sono state adottate misure organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti della Città quale misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, risultano approvate le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale: - n. 47/2020 del 24/03/2020 avente ad oggetto: "Indirizzi operativi per l'attivazione del lavoro agile durante l'emergenza COVID-19 – Determinazioni in merito alla firma degli atti amministrativi" - n. 136/2020 del 29/10/2020 avente ad oggetto: "Indirizzi per la continuazione del lavoro agile durante l'emergenza COVID-19 alla luce del DM 19 ottobre 2020" Con D.G.C. n. 54/2021 del 13/05/2021 risulta approvato il PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (P.O.L.A.) i cui contenuti sono da intendersi integralmente riportati e trascritti.

Al momento, il Comune di Villanova d'Asti non fa ricorso al lavoro agile per i propri dipendenti.

### 3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

Il Comune di Villanova d'Asti, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**26,90%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4 c.1 prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE, non superiore al valore soglia citato;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente al netto del FCDE	<b>22,74%</b>
---	---------------

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	<b>26,90%</b>
Soglia Tabella 3 del DM	<b>30,90%</b>
	<b>2026</b>
Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm	<b>€ 1.116.278,06</b>
Somma utilizzabile nell'anno per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	<b>€ 172.561,19</b>

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 172.561,19**

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028 e avvenute nell'anno 2025 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dal all'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità.

<b>Figura</b>	<b>Data cessazione</b>
n. 1 Funzionario ed Elevata Qualificazione – Area Tecnica	<b>31/12/2025</b>

### La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
<b>2026</b>	n. 1 Istruttore Tecnico Ex. Cat. C)	Concorso pubblico	€ 34.856,69
	n. 1 Operatore Esperto (ex Cat. B)	Concorso a scorrimento graduatoria	€ 31.089,40
<b>2027</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
<b>2028</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Si evidenzia che le assunzioni riportate nelle tabelle di programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, unitamente ai relativi costi, si riferiscono a procedure già perfezionate nei primi mesi dell'anno 2026; pertanto, oltre a tali assunzioni già effettuate, non si prevedono ulteriori assunzioni per l'anno in corso.

### **La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato e flessibile:**

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

Nel caso specifico per il Comune di Villanova d'Asti tale limite sarebbe di € 3.600,00, oltre oneri e IRAP ma nel corso del 2022 la risorsa che si occupava del servizio protocollo ha presentato dimissioni volontarie e trattandosi di una funzione essenziale per assicurare il funzionamento dell'Ente si è posta la necessità di individuare un nuovo limite di spesa, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, pari alla spesa necessaria per pagare 6 mesi di contratto di somministrazione lavoro a 25 ore settimanali e precisamente € 13.500,00.

A fine 2023, a seguito della cessazione dei cantieri di lavoro, nell'organico del settore tecnico-manutentivo si è registrata la carenza di una unità di personale appartenente al profilo di “Operaio cantoniere”, al fine di garantire il regolare funzionamento delle attività, in particolare la manutenzione e la sicurezza delle strade; si è reso necessario stipulare con un'agenzia interinale un contratto di somministrazione lavoro temporaneo che consentisse di fronteggiare le attuali criticità straordinarie, nelle more della piena attuazione della nuova programmazione dei fabbisogni assunzionali, per un importo impegnato nel 2024 di € 17.479,05; tale spesa è stata finanziata da proventi autovelox fisso.

Tale importo risulta il nuovo limite per tutte le forme flessibili del Comune di Villanova d'Asti.

Tale indicazione viene confermata dalla Corte dei Conti, Sezione autonomie locali, nell'adunanza del 20/12/2016 con deliberazione n. 1/2017 ha enunciato un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento – rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 – nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009. Secondo il Collegio, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, “fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2 e ss. del D.Lgs. 165/2001, e della normativa

contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento", con la stessa deliberazione i giudici dettano un altro principio di diritto che riguarda l'inclusione della spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili, nell'ambito delle limitazioni di spesa imposte dal citato art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, "ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente".

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
<b>2026</b>	n. 1 Istruttore Polizia Locale (Ex. Cat. C)	Scorrimento Graduatoria	€ 35.490,00
<b>2027</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
<b>2028</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Si evidenzia che le assunzioni riportate nelle tabelle di programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato, unitamente ai relativi costi, si riferiscono a procedure già perfezionate nei primi mesi dell'anno 2026; pertanto, oltre a tali assunzioni già effettuate, non si prevedono ulteriori assunzioni per l'anno in corso.

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

N. dipendenti	Area di appartenenza
<b>n. 6</b>	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
<b>n. 11</b>	<i>Area degli Istruttori</i>
<b>n. 4</b>	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
<b>N. 21*</b>	Totale

\*Di Cui 1 p.t.

La spesa di personale totale per l'anno **2026** derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € **877.257,18**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 pari a € 1.008.859,92 e rispetta

gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Le capacità assunzionali ancora a disposizione dell'Ente per l'anno **2026**, a seguito delle assunzioni già perfezionate e da perfezionare è pari a **€ 152.888,14** determinate in base al DM 17/3/2020.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2026.

### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Si certifica che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge n. 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato
- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente rispetta i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i..
- l'ente ha adottato il Piano della Performance 2026-2028 nell'ambito della Delibera n.35 del 28/02/2026, di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150;
- la spesa di personale prevista per gli anni 2026/2027/2028 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;

- l'ente ha effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;

Si attesta che il Comune di Villanova d'Asti non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 25/2025 del 16/12/2025.

### 3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La pianificazione delle attività formative dell'Ente viene elaborata in conformità con le indicazioni metodologiche e operative, fornite dalle Direttive sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23-03-2023 e del 14-01-2025.

La formazione del personale è un elemento centrale e non derogabile dei processi di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni ed è altresì riconosciuta come misura generale di prevenzione della corruzione. Inoltre, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025, *“la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40”*.

Le Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione individuano specifiche aree di competenza trasversali, comuni a tutti i dipendenti:

- le competenze di *leadership* e le *soft skill*;
- le competenze a sostegno di una consapevole attuazione della *transizione amministrativa, digitale ed ecologica*;
- le competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

Nello specifico l'Ente realizzerà tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- prevenzione della corruzione
- etica, trasparenza e integrità
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- pari opportunità ed equilibrio di genere
- contratti pubblici

**PROGRAMMA FORMATIVO 2026-2028****Mantenere tematiche di interesse – coerenti con corsi presenti nel portale Formazione Plus Grafiche E. Gaspari s.r.l.**

<b>Area di competenze e relativo ambito di competenza</b> secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva del Ministro PA del 14.01.2025	<b>Eventuale carattere di obbligatorietà</b> della formazione, con il relativo riferimento normativo	<b>Destinatari</b> (es. dirigenti, area professionale)	<b>Modalità di erogazione</b> (es. apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.)	<b>Numero di ore</b> formazione pro capite pianificate	<b>Risorse disponibili</b> (es. Syllabus, altre fonti...)	<b>Tempi di erogazione pianificati</b>
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	D.lgs. n. 81 del 2008, art. 37	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Prevenzione della corruzione e trasparenza	L. n. 190 del 2012	Tutti ad eccezione del personale tecnico-manutentivo	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Etica ed integrità	Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013 e d.P.R. n. 81 del 2023)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Protezione Dati Personali - Il GDPR	Regolamento UE 2016/679	Responsabili di servizio e segreteria	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Parità di genere e contrasto alla violenza	Direttiva Zangrillo (2025)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il Codice dei Contratti pubblici	D.lgs. n. 36 del 2023	Settore Tecnico	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il Codice dell'Amministrazione Digitale – AGENDA DIGITALE		Settore Finanziario e Settore Tecnico	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			

La Riforma della contabilità Accrual		Settore Finanziario	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il nuovo CCNL Funzioni Locali		Settore Personale	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			

### Formazione specifica per specifiche unità di personale

L'Ente si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il Comune di Villanova d'Asti ritiene di procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione 4 - Monitoraggio anche a seguito delle raccomandazioni contenute nel PNA 2025 e nelle Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). In tali documenti si richiama l'importanza di affiancare al monitoraggio per singola Sezione/Sottosezione, un **monitoraggio integrato** volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il RPCT, per la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", e ognuno degli altri responsabili, per la parte di propria competenza, verificano la coerenza tra quanto pianificato e attuato, monitorando in particolare gli obiettivi, gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, l'efficacia delle stesse, nonché il rispetto dei tempi e delle risorse. In particolare:

- il monitoraggio della sottosezione **2.2 "Performance"**<sup>1</sup> e soprattutto degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 80 del 16/05/2019 e l'adozione della Relazione della Performance prevista entro il mese di giugno successivo all'anno di riferimento.
- il monitoraggio della sottosezione **2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"**, attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio, viene effettuato secondo quanto previsto dall'**Allegato Unico**. Così come indicato dal PNA 2022 e ribadito nel PNA 2025, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure sono le seguenti:
  - tutte le amministrazioni che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi;
  - il monitoraggio delle misure di trasparenza può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato anno per anno;

---

<sup>1</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio, in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Inoltre, per il triennio 2026 - 2028, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 16 e 30, il monitoraggio sarà svolto 2 volte l'anno in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio", a seguito di valutazione del medesimo come da "**Allegato Unico**", ovvero n. 21 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio e, dunque, 7 processi all'anno per il triennio 2026 -2028.

Il monitoraggio della **Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"** viene effettuato per la sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025. È necessario che l'Ente tracci il numero effettivo di destinatari che abbiano completato con successo ciascun intervento formativo pianificato, verificando il contributo dato dagli investimenti in formazione per la crescita delle persone ed il miglioramento della performance.

Gli esiti dei singoli monitoraggi, effettuati da RPCT e dagli altri responsabili, saranno condivisi e serviranno per segnalare le criticità che potrebbero incidere sulla creazione di Valore Pubblico, consentendo all'amministrazione di intervenire tempestivamente.

L'Ente, seguendo le indicazioni previste dal PNA 2025, si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di realizzare un monitoraggio integrato, effettuando:

- una mappatura unica ed integrata di tutti i processi;
- un vero coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre Sezioni/Sottosezioni del PIAO e gli altri responsabili nell'ambito della struttura organizzativa;

Il monitoraggio integrato rappresenta il presupposto del Report integrato del PIAO che assolve ad una duplice funzione:

- costituisce uno strumento essenziale grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare gli obiettivi e allocare le risorse, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente e mirando a un progressivo miglioramento del funzionamento del sistema complessivo.
- rappresenta il principale strumento attraverso il quale l'Amministrazione rende conto agli *stakeholder*, sia interni che esterni, dei risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.