



Comune di Stroppo

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

Sommario

INTRODUZIONE	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE.....	5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	13
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	17

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Stroppa ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) 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”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- Questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- Il Comune di Stroppa ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data [27/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 58/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- la Conferenza Stato-città ed autonomie locali risulta aver deciso l'ulteriore differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione al 31 luglio 2023;
- il Comune di Stroppa ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6/2023 del 10/03/2023.

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima, una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Stroppa ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Frazione Paschero, 12	Stropo	CN	12020
Centralino	+39 0171.99.91.12			
Sito	https://www.comune.stropo.cn.it			
e-mail	protocollo@comune.stropo.cn.it			
PEC	stropo@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00478010044			
Partita IVA	00478010044			
Codice ISTAT	004224			
Codice Catastale	I985			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

SALSOTTO ANDREA

GIUNTA COMUNALE

SALSOTTO Andrea Sindaco
LEINARDI Antonio Vice Sindaco

CONTI Enza Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

SALSOTTO Andrea Sindaco
LEINARDI Antonio Vice Sindaco
CONTI Enza Consigliere
PASTORE Valeria Consigliere
GARETTO Gualtiero Consigliere
ROVERA Riccardo Consigliere
BAUMA Mario Consigliere
CENTENERO Maria Maddalena Consigliere
TOMATIS Daniele Consigliere
LAUGERO Silvana Consigliere
CUNIBERTI Tiziana Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 101

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 27/2019 del 07/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 28/2022 del 08/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 20/2022 del 25/11/2022, aggiornato con D.C.C. n. 5/2023 del 10/03/2023 s.m.i. consultabile al seguente link:
<https://www.comune.stroppo.cn.it/portals/1449/SiscomArchivio/8/DUPS2023-2025.pdf>

PERFORMANCE²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Sono contenute nel D.U.P.S. Le risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G. approvato con D.G.C. 17/2023 del 28/04/2023. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti entro il 30/09/2023.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

Il Piano delle Azioni Positive:

PREMESSA

L'art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 è l'espressione della volontà dell'Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

FONTI NORMATIVE

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce a parità nel lavoro fra uomini e donne;

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009.”

- la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D. Lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246 ";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro delle Pari Opportunità del 4/03/2011 relativa alle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia";
- la Direttiva n. 2/19 – Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali, da ultimo quello del 21/05/2018;

CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano Azioni Positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sottosezioni:

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata.

1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022 risulta essere il seguente:

L'Ufficio di Segretario è vacante sin dal mese di luglio 2018. Attualmente è retto dal Vice Segretario del Comune di Dronero, dott. ARNAUDO Silvio.

Il personale attualmente in servizio è il seguente.

DIPENDENTE	SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 31/03/1999	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16/11/2022
BERARDO Valter	Cat. B	Area operatori

Risulta assunto in ruolo un solo dipendente di genere maschile. Sulla necessità di provvedere ad una nuova assunzione se ne parlerà nella sezione “Organizzazione e capitale umano”.

2. OBIETTIVI ED AZIONI

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Stropo riguardano la flessibilità dell’orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all’interno dell’Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l’amministrazione comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio 2023-2025 sono:

La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;

La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;

Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell’analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;

Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e famigliari e ampliamento della possibilità di fruire in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate di forme anche temporanee di personalizzazione dell’orario di lavoro;

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l’esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un’ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati più che incentrata sul rispetto del mero “tempo di lavoro”;

Favorire l’istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all’interno dell’Ente (prima che all’esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l’esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Azioni:

- a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.
- d) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Formazione e riqualificazione del personale:

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.
- c) sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

Conciliazioni e flessibilità orarie

- a) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

Sicurezza sul luogo di lavoro

- a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;

- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

Diffusione informazioni sulle pari opportunità

- a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali".
- b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.
- c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG (Comitato unico di garanzia) pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Comitato unico di garanzia (CUG)

- a) E' prevista l'istituzione del Comitato unico di garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo.
- b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, da definirsi considerando le ridotte dimensioni del Comune.
- c) Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati. Gli obiettivi da perseguire, tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

3. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale e, una volta esecutivo. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG in fase di costituzione.

Dalla rilevazione del personale si ricava che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Stroppa valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere gli obiettivi già definiti in precedenza.

L'Ente valuterà se aggiornare il contenuto della presente sezione entro il 31/12/2023. Fino ad allora, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione

Saranno predisposti entro il 30/09/2023.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico

Negli anni l'Amministrazione comunale ha realizzato una serie di interventi finalizzati al risparmio energetico quali la sostituzione dei serramenti della sede municipale, l'efficientamento delle linee di Illuminazione Pubblica.

Nel 2023, intende realizzare LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO della Palestra del Convitto.

Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Gli sportelli per l'Edilizia e per le Attività produttive sono stati unificati e informatizzati con i programmi di Technical design.

Obiettivi di digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO"
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma digitale nazionale dati PDND"

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione

Non risultano predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Non si dispone del piano eliminazione barriere architettoniche ma nei principali edifici pubblici sono state installati ausili per soggetti portatori di handicap.

l'Ente valuterà se predisporne entro il 31/12/2023.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2024-2026

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, 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 oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, 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.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022.

Un ultimo (ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO) obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione "bandi di gara e contratti", rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SEGRETARIO:

Dott. ARNAUDO Silvio (facente funzioni)

ORGANIGRAMMA E LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita nelle seguenti Aree:

- AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI
- AREA FINANZIARIA (SERVIZIO AFFIDATO AD ALTRI SOGGETTI)
- AREA EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA – SUAP (GESTITO IN FORMA ASSOCIATA)
- AREA LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI

L'Organigramma attualmente risulta formato dal solo cantoniere. Le funzioni amministrative sono svolte da un lavoratore somministrato. Le funzioni di Segretario sono rette dal Vice Segretario autorizzato ai sensi dell'art. 16-ter del D.Lgs. n. 162/2019.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE⁴

L'Ente al momento non si è dotato del POLA in quanto il lavoro smart non può essere disimpegnato né dal personale dipendente (operaio cantoniere) né dal personale somministrato che deve svolgere lavoro in presenza.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Alla data della relazione del presente documento è presente un lavoratore somministrato che ha sostituito il dipendente amministrativo trasferitosi per mobilità.

Sarà sicuramente necessario prevedere un lavoratore a tempo indeterminato per dare continuità del disbrigo delle incombenze d'ufficio dell'Area degli Istruttori (ex categoria C) secondo il CCNL 16/11/2022, a tempo pieno e indeterminato mediante l'istituto della mobilità, o mediante l'attingimento di graduatorie di altri Enti, o mediante procedura concorsuale.

In ogni caso, prima del reclutamento, dovrà essere effettuata la verifica di compatibilità finanziaria rispetto al c.d. "valore di soglia":

1) a decorrere dal 20/04/2020 il valore soglia di massima spesa di personale rapportata alle entrate correnti ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM è fissato nel limite del 29,50%:

<i>Fasce demografiche</i>	<i>Valore soglia</i>
A) Comuni con meno di 1000 abitanti	29.5%
B) Comuni da 1.000 abitanti a 1.999	28.6%
C) Comuni da 2.000 abitanti a 2.999	27.6%

⁴ Misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

D) Comuni da 3.000 abitanti a 4.999	27.2%
E) Comuni da 5.000 abitanti a 9.999	26.9%
F) Comuni da 10.000 abitanti a 59.999	27.0%
G) Comuni da 60.000 abitanti a 249.999	27.6%
H) Comuni da 250.000 abitanti a 1.499.999	28.8%
I) Comuni da 1.500.000 abitanti a oltre	25.3%

2) in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 viene fissato un limite di riferimento annuo della spesa del personale, stabilito per l'anno 2021, nel valore percentuale del 21% come indicato in Tab. 2 di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020 che riporta anche le percentuali di incremento degli anni successivi fino al 2024 con la precisazione che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

L'art. 2 del DM 17/03/2020 ha specificato le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Il presente PIAO 2023/2025 per la prima volta sostituirà (avendoli "soppressi in quanto assorbiti") alcuni adempimenti programmatori tra cui il Piano triennale dei fabbisogni del personale che sino all'esercizio 2022 era stato adottato separatamente ed in via preliminare rispetto al Bilancio di Previsione. Il Piao invece andrà approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025; come prevedere le risorse relative al fabbisogno del personale nel Bilancio se lo strumento di Programmazione ed autorizzatorio viene approvato successivamente? Anche su questa tematica sono stati versati fiumi di inchiostro e la vicenda è attualmente all'attenzione della Commissione Arconet che dovrebbe proporre soluzioni concrete al proposito. L'unica soluzione praticabile al momento sembra essere la quantificazione delle risorse finanziarie alla spesa di personale nell'apposita sezione del DUP (la presente sezione) rinviando al PIAO le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie (quali, a titolo esemplificativo, le modalità di reclutamento). Circa la compatibilità della spesa in relazione al D.M. 17/03/2020 si evidenzia il seguente prospetto:

	2020	2021	2022
ENTRATE ACCERTATE			
TITOLO I	136.580,45	154.594,50	143.097,70
TITOLO II	77.374,48	66.308,93	84.204,15
TITOLO III	86.438,73	104.313,32	87.646,93
TOTALE	300.393,66	325.216,75	314.948,78
FCDE	26.639,09	24.852,43	17.948,24
TOTALE - FCDE	273.754,57	300.364,32	297.000,54
MEDIA TRIENNIO		290.373,14	
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022 (AL NETTO DEL SEGRETARIO E DELLA CONVENZIONE CON DRONERO)		54.704,17	
SPESA MASSIMA (29,5%)		85.660,08	
SPESA MARGINE ASSUNZIONALE		30.955,91	

La spesa di personale prevista per gli esercizi 2023, 2024 e 2025 non supera la spesa massima del 29,5% della media delle entrate correnti degli esercizi 2020, 2021 e 2022 al netto dei rispettivi FCDE di parte corrente.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 emerge che:

- la capacità assunzionale teorica del 2023 è pari a € 30.955,91;
- il limite di spesa previsto dall'art. 1 co. 557 quater della L. 27/12/2006 è, per il Comune di Stropo, rispettato (tetto di spesa);
- il valore soglia di cui all'art. 4 co. 1 del suindicato D.M. è pari a € 85.660,08 e, pertanto, l'incremento anno relativo al 2023 non può superare tale valore;
- la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per il 2023 è contenuta in tale valore soglia;
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex art. 1 co.557 quater L. 296/2002.

Quanto al **Trend delle cessazioni e stima dei bisogni**:

Prima di dettagliare le assunzioni è bene esplicitare le cessazioni previste in quanto il semplice turn over non impatta sul valore soglia. Le cessazioni che si verificheranno nel periodo 2023/2025 sono le seguenti:

	ANNO 2023
Nessuna	
	ANNO 2024
Nessuna	
	ANNO 2025
Nessuna	

Per quanto concerne, invece, le assunzioni nel triennio di riferimento viene previsto quanto segue;
TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023

1) Assunzione, da effettuare prioritariamente mediante attivazione di procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis, ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e volontaria o mediante attingimento a graduatoria di altri Enti nel rispetto dei vincoli finanziati imposti dalla normativa vigente, di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C 1 – tempo pieno e indeterminato;

ANNI 2024 E 2025

Nessuna assunzione.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per la Comune di Stropo non è obbligatorio.

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

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

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.