



Comune di Viola
(Provincia di Cuneo)

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

(Allegato alla deliberazione G.C. n° 32 in data 12.10.2023)

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Viola 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 Viola ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data [28/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 47/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno, in maniera graduale e progressiva, confluiscano:
 - 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;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - 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;
 - 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;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - 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 veniva 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, comma 2, del Decreto 30 giugno 2022 n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, 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, originariamente fissato, dalla L. 29.12.2022 n. 197 (art. 1, comma 775), recante “ *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025* ” e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 303 in data 29.12.2022 – Supplemento Ordinario n°. 43, al 30 aprile 2023, veniva differito, con Decreto del Ministero dell'Interno in data 19 aprile 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 97 in data 26.04.2023, al 31 maggio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.06.2023;
 - con Decreto del Ministero dell'Interno in data 30 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 126 del 31 maggio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di

- previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali veniva ulteriormente differito al 31 luglio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.08.2023;
- con Decreto del Ministero dell'Interno in data 28 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 177 del 31 luglio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali è stato spostato al 15 settembre 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è diventato il 15.10.2023;
 - il Comune di Viola ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10/2023 del 22/03/2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. partendo da una prima serie di contenuti essenziali, con l'obiettivo, in un'ottica di "work in progress", di uniformare attraverso successivi aggiornamenti l'approccio metodologico all'impianto del piano.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del predetto 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 in maniera graduale e progressiva 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 Viola ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Marconi, 2	Viola	CN	12070
Centralino	+39 0174/73121			
fax	+39 0174/73351			
Sito	http://www.comune.viola.cn.it/			
e-mail	viola@ruparpiemonte.it			
PEC	comune.viola.cn@legalmail.it			
Codice fiscale	00539480046			
Partita IVA	00539480046			
Codice ISTAT	004249	Codice Catastale	M063	

Residenti al 31.12.2021: 362

Residenti al 31.12.2022:373

Sindaco: DONETTA Danilo

Giunta Comunale:

DONETTA Danilo

MUSSO Sabrina

RAVIOLO Federica

Consiglio Comunale

DONETTA Danilo, MUSSO Sabrina, RAVIOLO Federica, FRANCO Paolo, CALANDRI Alessandro, LOMBARDI Danilo, BRACCO Silvano Renzo, BARRESI Marco, BOGLIO Mario, ROSSI Paolo, BOZZOLO Ettore

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 34/2022 del 27/07/2022 aggiornato con D.G.C n. 7/2023 del 25/02/2023 e approvato con D.C.C. n. 9/2023 del 22/03/2023

2.2 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 contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti, in un'ottica di "*work in progress*", con successivo provvedimento.

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. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Viola vede la presenza femminile di 2 unità di personale sulle 4 unità attualmente in servizio presso l'Ente (oltre al Segretario)

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Servizio", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative	1	1	2
Segretario	0	1	1

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 Viola 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 i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

		- atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
		Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

Nel periodo di vigenza 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.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: saranno predisposti, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

All'interno del D.U.P.S. 2023 – 2025 risultano inseriti i seguenti lavori programmati:

Lavori di efficientamento energetico degli impianti di illuminazione pubblica annualità 2023 – importo € 50.000,00 finanziato dall'Unione Europea NextgenerationEU – Fondi PNRR - Missione 2 – Componente 4 Investimento 2.2;

Lavori di efficientamento energetico degli impianti di illuminazione pubblica annualità 2024 – importo € 50.000,00 finanziato dall'Unione Europea NextgenerationEU – Fondi PNRR - Missione 2 – Componente 4 Investimento 2.2.

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

L'Amministrazione Comunale ha provveduto con fondi propri alla Migrazione al CLOUD dei servizi digitali ed ha intenzione di partecipare a bandi PNRR PA digitale 2026 per la concessione di finanziamenti per l'attivazione di ulteriori servizi digitali (es. pagamenti digitali tramite PAGOPA, ecc.).

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.

La Giunta Regionale, con propria deliberazione n. 1-6515 del 16 febbraio 2023, ha stabilito i criteri per il riparto, tra i Comuni del Piemonte e secondo le modalità stabilite dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità – 10 ottobre 2022 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 2 del 3 gennaio 2023), delle risorse previste per i Comuni che, alla data della deliberazione regionale, non abbiano ancora adottato i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.), stabilendo che le stesse vengano ripartite prioritariamente ai Comuni con popolazione tra 5.000 e 20.000 abitanti ed attribuendo ad ogni fascia un contributo fisso. Le fasce sono state ordinate con un criterio di prossimità alla fascia prioritaria individuata dal DPCM e cioè quella tra 5.000 e 20.000 abitanti. Con atto DD 1360/A1418A/2023 del 21/06/2023 la Regione Piemonte ha approvato l'avviso pubblico per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali a disposizione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 in data 21/09/2023, il Comune di Viola, che non ha adottato il PEBA alla data del 16 febbraio 2023, è divenuto alla determinazione di aderire all'avviso pubblico regionale succitato per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali per la redazione dei PEBA, impegnandosi ad adottare il PEBA nei termini stabiliti nell'avviso pubblico medesimo. L'Ente valuterà se redigere il Piano in base all'esito della presentazione della propria candidatura in riferimento all'avviso predetto.

2.3 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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023, ha concesso la facoltà agli Enti Locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di

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

indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

https://www.comune.viola.cn.it/portals/1647/SiscomArchivio/8/PTPCTVIOLA2022-2024_001.pdf)

risulta approvato con D.G.C. n.16/2022 del 27/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024.

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

L'Avviso riguardante la segnalazione della possibilità di partecipare alla consultazione pubblica per acquisire proposte ed osservazioni per la predisposizione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Sezione Valore Pubblico, comprendente la sottosezione Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Viola 2023/2025 (prot. n°. 3011) è stato pubblicato in data 13.07.2023, con accluso modulo di presentazione osservazioni e proposte, all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.viola.cn.it nella sezione *Amministrazione Trasparente*, in ambito sottosezione *Disposizioni Generali* alla voce titolo *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*, in ambito sottosezione *Atti generali* alla voce titolo *Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023 – 2025* ed in ambito sottosezione *Altri contenuti* alla voce titolo *Prevenzione della corruzione*. Termine scadenza presentazione proposte e osservazioni ore 12:00 del giorno 27.07.2023. Entro il termine di scadenza riportato nell'avviso suindicato, nessun suggerimento è pervenuto né sono state presentate proposte o osservazioni.

Si conferma, pertanto, con riferimento all'anno 2023, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2022/2024 approvato con D.G.C. n. 16/2022 del 27/04/2022.

Si dà atto che nel corso del 2023, 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 n.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 e, comunque, in un'ottica di “*work in progress*”:

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° 20/2019, 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 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
4. 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

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

Nel Comune di Viola sono presenti n°. 04 (quattro) aree funzionali:

l’Area Amministrativa, comprendente i servizi demografici (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva, etc.), il commercio ed i pubblici esercizi;

l’Area Contabile, comprendente i servizi economico – finanziari;

l’Area Tecnica, comprendente i servizi tecnici (Lavori Pubblici, Edilizia, Urbanistica, Ambiente e Patrimonio);

l’Area Tecnico – Manutentiva, comprendente i servizi esterni e tecnico – manutentivi (servizi cimiteriali, sgombero neve, manutenzione strade, aree verdi, immobili e beni comunali, gestione delle attrezzature e degli automezzi del Comune adibiti ai servizi tecnico – manutentivi, etc.).

Livelli di responsabilità organizzativa

La responsabilità gestionale dei servizi istituzionali dell’Ente è ripartita come appresso indicato:

- al dipendente in servizio a tempo pieno nell’Area Contabile con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all’art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021

in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), e titolare di posizione organizzativa, compete la responsabilità del Servizio Ragioneria e del Servizio Tributi;

- al dipendente in servizio a tempo pieno nell'Area Tecnica con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D6 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e titolare di posizione organizzativa, compete la responsabilità del Servizio Tecnico (Lavori Pubblici, Edilizia, Urbanistica, Ambiente e Patrimonio);
- al Segretario Comunale, che presta servizio, oltre che nel Comune di Viola, anche nei Comuni di Ormea, Montaldo di Mondovì, Rocca Cigliè e Roburent in forza di apposita convenzione nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila, compete la responsabilità dell'Area Amministrativa.

SEGRETARIO COMUNALE: DOTT. MARIO GERVASI

Responsabile della Transizione Digitale: da individuare.

Numero di dipendenti di ruolo: 4 di cui n°. 01 in servizio part-time nell'Area Amministrativa con profilo professionale di Esecutore Amministrativo C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori), n°. 01 dipendente in servizio a tempo pieno nell'Area Contabile con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e titolare di posizione organizzativa, n°. 1 dipendente in servizio a tempo pieno nell'Area Tecnica con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D6 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e titolare di posizione organizzativa e n°. 01 dipendente in servizio a tempo pieno nell'Area Tecnica - Manutentiva con profilo professionale di Operatore B6 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Esperti).

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	IN SERVIZIO	POSIZIONE ECONOMICA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA CONTABILE (PROFILO PROF.LE)	AREA TECNICA (PROFILO PROF.LE)
D	2	2	D6 progressione da D1		1 (Istruttore Direttivo)	1 (Istruttore Direttivo)
			D3 progressione da D1			
C	1 p.t al 66,67	1	C1 posizione di accesso	1 (Istruttore Amm.vo)		
B	1	1	B6 progressione da B1			1 (Operatore Professionale)

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Il Comune di Viola ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19. In tale contesto sono stati elaborati "Criteri generali in materia di lavoro agile in riferimento all'emergenza epidemiologica da COVID-19" approvati con D.G.C. n. 12/2020 del 03.04.2020, quali misure di contenimento e gestione della menzionata emergenza epidemiologica. Dopo l'emergenza sanitaria, compatibilmente con la normativa vigente, è necessario tornare alla centralità dell'accordo di lavoro agile e del progetto individuale sebbene il ridotto numero di dipendenti in servizio non consente un'effettiva attivazione di tale modalità lavorativa alternativa. Per determinare le attività compatibili con il lavoro agile, si prenderà come punto di partenza l'analisi dei processi, dei ruoli e delle competenze che ogni anno viene effettuata e viene aggiornata nell'ambito del P.T.P.C. Dovrà essere posta particolare attenzione sui profili professionali e sui ruoli effettivamente svolti in concreto, che verranno rilevati attraverso la scheda di autoanalisi e i dialoghi organizzativi tra i dipendenti. Sarà inoltre data rilevanza al contesto esterno e all'evoluzione dei bisogni dei cittadini per rispondere meglio alle esigenze della cittadinanza. Devono intendersi in ogni caso escluse le attività di front office e in generale tutte quelle attività che richiedono la presenza fisica in sede e/o nel territorio. Per valutare la compatibilità delle attività con il lavoro agile dovrà farsi riferimento non solo alle caratteristiche oggettive dell'attività ma anche al livello di digitalizzazione, alla modalità di svolgimento, al livello di programmabilità o ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza o contingenza e al livello di misurabilità delle prestazioni o dei risultati conseguiti nonché alla tipologia degli interlocutori e agli strumenti di gestione delle relazioni senza dimenticare il livello di maturità delle competenze abilitanti del lavoratore (autonomia, pianificazione e gestione del tempo, problem solving e

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

decision making, capacità di lavorare in squadra e competenze digitali). Come può ben comprendersi si tratta di una ricognizione piuttosto impegnativa se rapportata alle risorse a disposizione e al ridotto numero di personale del Comune di Viola.

Gli obiettivi attesi derivanti dal ricorso al lavoro agile sono:

- implementare modelli organizzativi e gestionali innovativi e impostati sul lavoro per obiettivi;
- implementare l'uso delle tecnologie digitali più innovative;
- aumentare la produttività;
- razionalizzare le risorse;
- conciliare tempi di vita e lavoro;
- contribuire alla sostenibilità ambientale

La formazione è indispensabile per sviluppare le nuove competenze, per accompagnare il cambiamento culturale necessario e per fornire solide basi teoriche e pratiche per rispettare i patti comportamentali.

Con successivo provvedimento, in un'ottica di “ *work in progress* ”, potranno essere aggiornati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'Amministrazione è dotata di un cloud e dispone fin d'ora di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve ancora valutarsi la necessità di adottare un piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Quanto al Piano Triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai responsabili e/o al Segretario Comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'Ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'Ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025.

Per quanto concerne l'organizzazione del Comune di Viola in riferimento alle risorse umane a disposizione per lo svolgimento dei servizi istituzionali, si osserva, ai sensi del comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che la dotazione organica dell'Ente, facente riferimento al personale di ruolo in servizio al 01.01.2022, risulta essere la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	IN SERVIZIO	POSIZIONE ECONOMICA	AREA AMMINISTRATIVA	AREA CONTABILE (PROFILO PROF.LE)	AREA TECNICA (PROFILO PROF.LE)
D	2	2	D6 progressione da D1		1 (Istruttore Direttivo)	1 (Istruttore Direttivo)
			D3 progressione da D1			
C	1 p.t al 66,67	1	C1 posizione di accesso	1 (Istruttore Amm.vo)		
B	1	1	B6 progressione da B1			1 (Operatore Professionale)

Si rileva, ai fini della ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero del personale in servizio di ruolo di cui al comma 1 dell'art. 33 del D. Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che non risultano eccedenze di personale di ruolo in relazione alla dotazione organica del Comune di Viola sopra riportata e non si evidenziano situazioni soprannumerarie, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ragion per cui l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

La dotazione organica del Comune di Viola, nella composizione attualmente in vigore comprendente il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 01.01.2022 e tenuto conto delle esigenze operative connesse al funzionamento dei servizi istituzionali dell'Ente, viene confermata e mantenuta invariata.

Si rileva che il Comune di Viola

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie e di squilibrio economico – finanziario di cui agli artt. 242 e 244 del D. Lgs. 18.08.2000 n°. 267 e ss. mm. e ii.
- non ha personale in soprannumero, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, né si riscontrano eccedenze di personale in relazione alle esigenze operative connesse al funzionamento dei servizi istituzionali dell'Ente

- la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa aggiornata alle risultanze del Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 26/04/2023) risulta la seguente:

I - Elementi per la determinazione del rapporto spesa personale/entrate correnti	SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
	Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata			
	ANNO	2022	ANNO			MEDIA
	VOCE	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2020	2021	
Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1*	192.617,28 €	Entrata Titolo I	529.255,37 €	586.613,85 €	605.629,86 €	573.833,03 €
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	- €	Entrata Titolo II	92.259,17 €	58.516,12 €	65.491,19 €	72.088,83 €
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	- €	Entrata Titolo III	277.606,77 €	48.367,60 €	203.818,56 €	176.597,64 €
altro	- €	TOTALE ENTRATE CORRENTI	899.121,31 €	693.497,57 €	874.939,61 €	822.519,50 €
		FCDE bilancio di previsione anno 2022 da detrarre alla media delle entrate correnti				85.386,00 €
TOTALE	192.617,28 €	TOTALE				737.133,50 €

Elementi per la determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti

II - Valore soglia in base alle fasce demografiche e percentuale risultante	RAPPORTO SPESA PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI	VALORE SOGLIA COMUNI MENO DI 1000 ABITANTI
	192.617,28/737.133,50	
	26,13 %	29,50 %



III - percentuale massima di incremento per l'anno 2023 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto di eventuali rimborsi da Enti in convenzione)	181.768,38 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2023 = 34%	61.801,25 €
	Spesa 2023 prevista (al netto di eventuali rimborsi da Enti in convenzione)	200.250,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	22,89%
	differenza fra 2023 e 2018	18.481,62 €		

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2024 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto di eventuali rimborsi da Enti in convenzione)	181.768,38 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2024 = 35%	63.618,93 €
	Spesa 2024 prevista (al netto di eventuali rimborsi da Enti in convenzione) + assunzione in TURN OVER di n. 1 addetto Ufficio Tecnico AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE e di n. 1 operatore AREA OPERATORI ESPERTI	199.900,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	22,85%
	differenza fra 2024 e 2018	18.131,62 €		

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2025 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto di eventuali rimborsi da Enti in Convenzione)	181.768,38 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2025 = 35%	63.618,93 €
	Spesa 2025 prevista (al netto di eventuali rimborsi da Enti in convenzione)	199.900,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2022	22,85%
	differenza fra 2025 e 2018	18.131,62 €		

OK

Tenuto conto della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni si conviene che la programmazione del fabbisogno di personale sia disposta nei termini di seguito indicati:

ANNO 2023

Non si prevedono assunzioni.

ANNO 2024

Si prevede l'assunzione in TURN OVER di n. 1 addetto Ufficio Tecnico AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE e di n. 1 operatore AREA OPERATORI ESPERTI nel rispetto delle capacità di bilancio dell'Ente e delle modalità di rito previste dalla normativa vigente tempo per tempo in materia.

ANNO 2025

Non si prevedono assunzioni.

Resta ferma la possibilità per l'Ente di modificare in qualsiasi momento la programmazione di fabbisogno di personale, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione sia riguardo alle necessità assunzionali, in rapporto all'attività istituzionale del Comune ed ai bisogni della collettività amministrata, sia riguardo all'eventuale sopravvenienza di modifiche normative.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.viola.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=172383>