



Comune di PANCALIERI
Città Metropolitana di Torino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1 Analisi del contesto esterno	
1.2 Analisi del contesto interno	
1.2.1 Organigramma dell'Ente	
1.2.2 La mappatura dei processi	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	
2.1 Valore pubblico	
2.2. Performance	
2.2.1 Performance individuale e organizzativa.....	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Conferma PIAO 2023-2025 e Aggiornamento PNA 2023	
SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento.....	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	
4. MONITORAGGIO.....	

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.39 del 14.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.40 del 14.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: COMUNE DI PANCALIERI
Indirizzo: P.zza Vittorio Emanuele II n. 3 Pancalieri (TO)
Codice fiscale/Partita IVA: 85003230019/03690030014
Rappresentante legale: Luca Pochettino
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6
Telefono: 0119734102
Sito internet: www.comune.pancalieri.to.it
Email: segreteria@comune.pancalieri.to.it
PEC:
segreteria@pec.comune.pancalieri.to.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda a quella contenuta nel Dup e nella sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, che si intende interamente confermata salve le variazioni di cui alla sottoriportata- Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3

1.2 Analisi del contesto interno

Il Contesto esterno

In un'ottica di integrazione fra gli strumenti di programmazione, si fa richiamo al DUP - Documento Unico di Programmazione, dal quale già emergono dati rilevanti relativi al contesto.

Il Comune di Pancalieri è un comune di circa 2.000 abitanti dell'Area Metropolitana di Torino. Il contesto socio economico è caratterizzato da un'economia prevalentemente agricola, con piccole realtà artigianali ed industriali; sono presenti piccoli esercizi commerciali. Non si ricordano dalla stampa locale avvenimenti criminosi o fenomeni di corruzione che abbiano coinvolto il territorio dell'ente.

Il DUP riporta un'analisi del contesto esterno, integrata con gli obiettivi del mandato amministrativo, cui si rimanda.

Il territorio in esame non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso. Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche. Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa.

Il Contesto interno

La struttura organizzativa del Comune di Pancalieri è attualmente definita dal regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 24.2.2011, come modificato con DGC n. 5 del 25.1.2024 con cui è stata definita una parziale riorganizzazione, avente decorrenza dal 1.2.2024, stante il pensionamento del Responsabile dell'Area Amministrativa con decorrenza 1.2.2024 e la recente assunzione di un Istruttore inserito in Area Tecnica in data 1.9.2023.

Si riporta di seguito la struttura organizzativa a decorrere dal 1.2.2024:

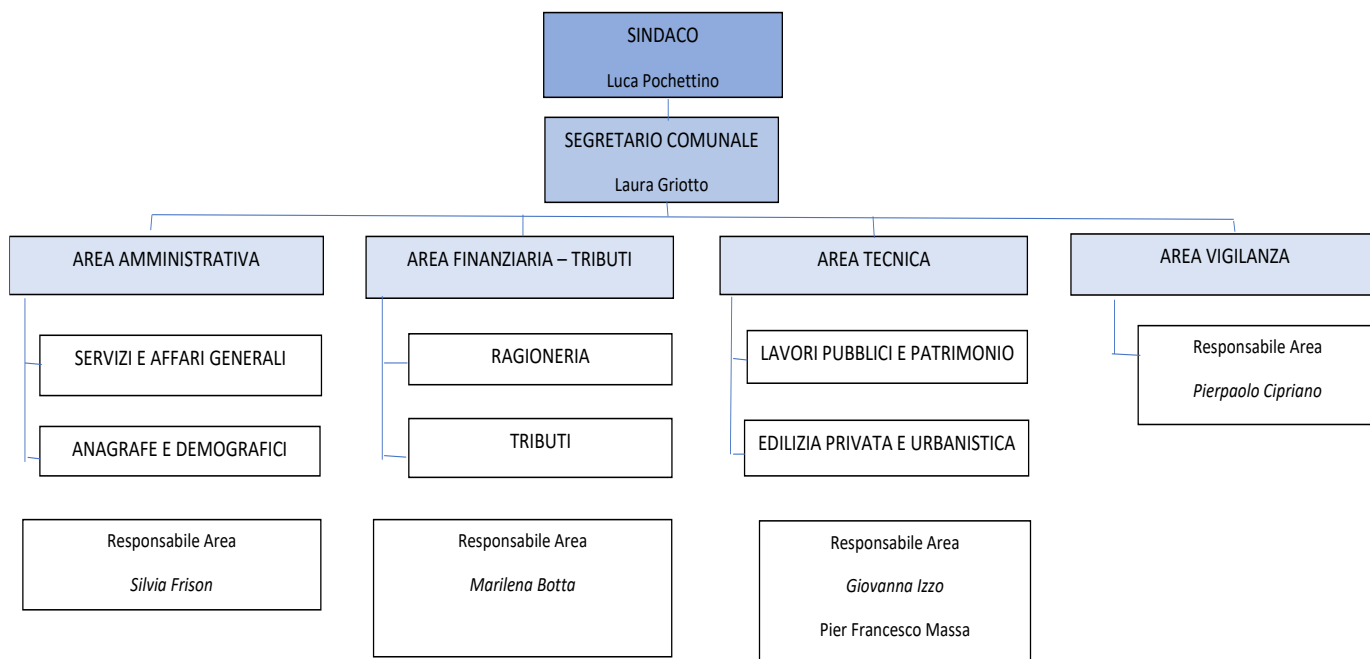
La struttura organizzativa è articolata nelle seguenti Aree:

1. Area Amministrativa, articolata nei servizi Stato civile/Anagrafe, Elettorale, Leva, Statistica, Segreteria, Contratti, Protocollo, Archivio, Servizi Cimiteriali, Servizi Scolastici e tempo libero, Socio assistenziali, Manutenzione ordinaria del patrimonio mobile e immobile
2. Area Economico-Finanziaria, con attribuzioni in materia di gestione economico -finanziaria del bilancio comunale, di gestione delle entrate e delle uscite, di predisposizione della programmazione finanziaria e delle sue variazioni, di formazione del rendiconto di gestione, di aggiornamento dell'inventario, di verifiche contabili e controlli finanziari, di predisposizione dichiarazioni fiscali, di gestione dei tributi, di gestione finanziaria del personale con elaborazione delle retribuzioni ai dipendenti adempimenti fiscali e contributivi, di riscossione diretta delle entrate, di evasione degli altri adempimenti contabili propri dell'attività finanziaria nel rispetto dei termini;
3. Area Tecnica, con attribuzioni in materia di attività di pianificazione urbanistica, di viabilità e di trasporti, di miglioramento delle condizioni di vita della popolazione attraverso le infrastrutture, di gestione dello Sportello Unico per l'Edilizia, di gestione delle opere pubbliche con funzioni in materia di progettazione, di gestione degli appalti e gestione delle opere pubbliche, di gestione del patrimonio con servizio di manutenzione di fabbricati, di reti ed aree pubbliche, di gestione dell'edilizia residenziale pubblica;
4. Area Vigilanza, con attribuzioni in materia di accertamenti, vigilanza sul territorio, attività ed informazione in materia di P.S. e P.G., attività di tutela della sicurezza stradale, ordinanze, notificazione, gestione impianti sportivi .

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente aggiornato al 1.2.2024

COMUNE DI PANCALIERI – ORGANIGRAMMA AL 01.02.2024



1.2.2 La mappatura dei processi

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

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alle schede processo allegate al PIAO 2023-2025 (**Allegato A al PIAO 2023-2025**)

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee Programmatiche di Mandato approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n19 del 13/6/2019, che qui di intendono integralmente riportate.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente, sia pur in forma semplificata, alla compilazione.

Questa sottosezione 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. Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

2.2.1 Performance individuale e organizzativa

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta Comunale e validati dal Nucleo di Valutazione, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si riportano a seguire le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (**Piano della Performance**) validati dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 21.1.2024 e approvati in questa sede dalla Giunta Comunale, in coerenza ed integrazione con Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 in data 22.12.2023.

Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
SECRETARIO E RESPONSABILI DI SERVIZIO	1	Redazione PIAO 2024-2026 e Aggiornamento sez. 2.3 Prevenzione della corruzione e trasparenza secondo indicazioni PNA 2023 e Direttive Funzione Pubblica - Programmazione della Formazione dei dipendenti	1) Approvazione in Giunta del PIAO relativo all'anno corrente: entro il 15/4/2024; 2) Redazione relazione annuale da parte del RPCT: rispetto di modalità e tempi stabiliti da ANAC 3) Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dell'Attestazione del livello di Trasparenza rilasciata dal NV: rispetto di modalità e tempi stabiliti da ANAC 4) n. dipendenti da formare: 100%	Referenti: Tutti i Responsabili di Servizio - Area Amministrativa per aggiornamento Amm.ne Trasparente e pubblicazione Attestazione NV	A	M	A	B	50
SECRETARIO E RESPONSABILI DI SERVIZIO	3	Adeguamento Regolamenti Comunali (Uffici e Servizi e Contributi)	1) Adeguamento Regolamento di organizzazione Uffici e Servizi con riorganizzazione Aree e Servizi entro 15.4.2024; 2) Proposta nuovo Regolamento in materia di contributi per approvazione in Consiglio Comunale entro 31.12.2024; Analisi del contesto funzionale all'attivazione di progetti per migliorare l'accesso e la fruibilità, ciascuno per la propria area di competenza, dell'ambiente fisico, dei servizi erogati e dei servizi elettronici, ai fini di garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità - report entro 31.12.2024	Tutti i Responsabili di Servizio per l'Area di Competenza	A	M	M	B	30

Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
SEGRETARIO E RESPONSABILI DI SERVIZIO	4	Obiettivi per favorire accessibilità e fruibilità dei servizi ai sensi del d.lgs. 222/2023.	Nelle more di un'organizzazione sovracomunale di tale attività, Analisi del contesto funzionale all'attivazione di progetti per migliorare l'accesso e la fruibilità, ciascuno per la propria area di competenza, dell'ambiente fisico, dei servizi erogati e dei servizi elettronici , ai fini di garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità - report entro 31.12.2024	Tutti i Responsabili di Servizio per l'Area di Competenza	A	M	M	B	30
RESPONSABILE AREA FINANZIARIA	5	Elezioni comunali	Predisposizione Relazione di Fine mandato e Relazione di Inizio Mandato nel rispetto delle procedure e dei termini normativi	Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Marilena Botta	A	M	A	B	50
RESPONSABILE AREA FINANZIARIA	6	Rendicontazione contributi	1) Rendicontazioni straordinarie per contributo Viverbe 2023 (Reg. Piemonte) e contributo prot. civile nel periodo covid per un totale di circa 26.000,00 complessivi su nuove piattaforme entro i termini stabiliti per le singole rendicontazioni; 2) in collaborazione con Responsabile Ufficio Tecnico puntuale gestione della spesa PNRR e relativa documentazione contabile con rendicontazione su Regis secondo le tempistiche del bando e le indicazioni del Mef con particolare attenzione al costante monitoraggio dei flussi di cassa	Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Marilena Botta	A	M	M	B	30

Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
RESPONSABILE AREA FINANZIARIA	7	Gestione della spesa - rispetto tempi di pagamento Legge 21.04.2023 n. 41	Monitoraggio tempestività dei pagamenti con riferimento all'Area di Responsabilità ed all'intera gestione della spesa - Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.	Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Marilena Botta					480
RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA	8	Gestione della spesa - rispetto tempi di pagamento Legge 21.04.2023 n. 41	Monitoraggio tempestività dei pagamenti con riferimento all'Area di Responsabilità ed all'intera gestione della spesa - Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute	Responsabile del Servizio Amministrativo Silvia Frison					Obiettivo obbligatorio non sottoposto a graduazione ma vincolante ai fini dell'attribuzione di almeno il 30% del premio di risultato
RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA	9	Mensa - servizi Scolastici	1) Digitalizzazione procedure di iscrizione e gestione buoni mensa e relativi pagamenti - entro 15.9.2024; 2) Verifica attuabilità rinnovo contrattuale dell'appalto di refezione scolastica in corso, alla luce della statizzazione dell'Asilo - redazione relativo adeguamento contrattuale - entro 30.6.2024	Responsabile del Servizio Amministrativo Silvia Frison	A	M	M	B	30

Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA	10	Elezioni	Gestione adempimenti connessi alle consultazioni elettorali 2024 - Amministrative ed Europee - Adempimenti preliminari, Regolare svolgimento delle consultazioni, adempimenti post elettorali secondo le indicazioni e tempistiche delle Circolari Ministeriali. Predisposizione dell'ere di Consiglio Comunale per i primi adempimenti successivi alle elezioni comunali	Responsabile del Servizio Amministrativo Silvia Frison	A	M	A	B	50
RESPONSABILE AREA VIGILANZA	11	Controllo del territorio	1) Mappatura del territorio ai fini verifica entrate canone unico (pubblicità) entro 31.12.2024 propedeutico ad attività di accertamento. 2) Reiterazione Partecipazione a bando Prefettura UTG - in caso di finanziamento affidamento incarico ed avvio dei lavori entro il 31.12.2024, implementazione vecchio impianto con utilizzo risorse dell'ente (entro il 31.12.2024)	Responsabile Area Vigilanza - Agente PM Pier Paolo Cipriano	A	M	A	B	50



Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
RESPONSABILE AREA VIGILANZA	12	Gestione della spesa - rispetto tempi di pagamento Legge 21.04.2023 n. 41	Monitoraggio tempestività dei pagamenti con riferimento all'Area di Responsabilità ed all'intera gestione della spesa - Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.	Responsabile Area Vigilanza Agente PM Pier Paolo Cipriano					480
RESPONSABILE AREA VIGILANZA	13	Manutenzione immobili area di competenza	1) impianti sportivi - rifacimento e adeguamento del quadro elettrico ed efficientamento illuminazione del campo da calcio entro 31.12.2024 2) Rifacimento deposito sale e sabbia per strade comunali - entro 31.12.2024	Responsabile Area Vigilanza Agente PM Pier Paolo Cipriano	A	M	A	B	50



Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
RESPONSABILE AREA TECNICA	14	Digitalizzazione: in attuazione del piano triennale per l'informatica 2023-2025 Supervisione e gestione procedure, affidamenti ed attuazione interventi di digitalizzazione finanziati con Bandi PNRR nei modi e termini previsti dai bandi con riferimento a quelli ancora in corso	Contrattualizzazione, svolgimento attività e realizzazione degli interventi finanziati entro i termini dei singoli bandi	Responsabile Area Tecnica Arch. Giovanna Izzo	A	M	M	B	30
RESPONSABILE AREA TECNICA	15	Lavori pubblici - opere PNRR e altre opere finanziate e in corso	1) Campo da calcetto - inizio lavori entro 31.3.2024 2) Interventi di riqualificazione energetica (piccole opere) - pianificazione, esecuzione e rendicontazione degli interventi : relativi all'anno 2023 - rendicontazione entro 31.12.2024; relativi all'anno 2024 - inizio lavori entro il 15.9.2024 3) conclusione lavori staccionata e passerella pedonale area impianti sportivi - fine lavori entro 1.6.2024	Responsabile Area Tecnica Arch. Giovanna Izzo	A	M	A	B	50
									480

Campi a cura del responsabile					Campi a cura del NV				
RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO
RESPONSABILE AREA TECNICA	16	Gestione della spesa - rispetto tempi di pagamento Legge 21.04.2023 n. 41	Monitoraggio tempestività dei pagamenti con riferimento all'Area di Responsabilità ed all'intera gestione della spesa - Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il primo trimestre 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute	Responsabile Area Tecnica Arch. Giovanna Izzo					480
RESPONSABILE AREA TECNICA	17	Urbanistica - Adeguamento Piano Regolatore cimiteriale	Adeguamento Piano con approvazione delle modifiche richieste dall'Asl entro il 31.12.2024	Responsabile Area Tecnica Arch. Giovanna Izzo e Istr. Massa Pier Francesco	A	M	M	B	30

Obiettivo obbligatorio non sottoposto a graduazione ma vincolante ai fini dell'attribuzione di almeno il 30% del premio di risultato

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Non essendo intervenuti fatti corruttivi né modifiche organizzative di rilievo, ci si avvale della facoltà di confermare la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, fatte salve le modifiche di cui alla seguente Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3 ricomprendente altresì la SEZIONE TRASPARENZA :

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO 2024 ALLA SEZIONE 2.3. DEL PIAO 2023-2025

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che riguarda per la gran parte i contratti pubblici, stante l'approvazione del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

Gli ambiti di intervento del suddetti Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Resta ferma la Parte generale del PNA 2022, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

- ❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del presente Aggiornamento. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;
- ❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
- ❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del 1 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".

2 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".

Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

- ❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Non sono più in vigore i seguenti allegati del PNA 2022,

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All.n°8Check-list appalti

Circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023 dell'Anac

- 1.si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- 2.si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- 3.si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l' Aggiornamento 2023;
- 4.si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento

Si riportano i contenuti dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 dell'Anac, riguardanti anch'essi la disciplina della trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

-che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

-che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

-la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

-che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

-che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

-la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

-la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma

4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

-con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

-con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

-con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

5.1 Quale regime di trasparenza applicare?

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
 - b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
 - c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.
- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

31 | AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime Fattispecie Pubblicità trasparenza Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, alla luce di quanto già sopra indicato, resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida¹⁰ e Circolari¹¹ successivamente adottate dal MEF.

Si riporta di seguito la tabella degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, in vigore dal 1 gennaio 2024, come adottata con Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, e modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023, relativa agli ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” SOTTOSEZIONE “BANDI DI GARA E CONTRATTI” individuando il Rup della singola procedura quale responsabili della pubblicazione.

Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

La Sezione Trasparenza del PIAO 2023-2025 con particolare riferimento all’allegato – schede trasparenza - si intende, per il resto, confermata.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Si riportano di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità ed azioni per il miglioramento della salute di genere dell’amministrazione, in continuità con quanto indicato nel Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 7/12/2021 e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell’amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione dell’obiettivo di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Pancalieri intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 1: analisi dati del Personale

Al 1 febbraio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

	Categoria	fabbisogno	Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico		Totale	di cui part-time	
Area Amministrativa	Direttivi – D	/	/	/	/
	Istruttori – C	1	1	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	1	1	/	1
	Area Finanziaria	Direttivi – D	1	1	/
Istruttori – C		/	/	/	/
Collaboratori – B3		/	/	/	/
Esecutori – B		/	/	/	/
Totali		1	1	/	/
Area Tecnica		Direttivi – D	1	1	/
	Istruttori – C	1	1	/	1
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	2	2	/	1
	Area Vigilanza -	Direttivi – D	1	1	/
Istruttori – C		/	/	/	/
Collaboratori – B3		/	/	/	/
Esecutori – B		/	/	/	/
Totali		1	1	/	/

Disaggregando per genere e categoria i suddetti dati si ha:

Categoria	Uomini	Donne
C – Istruttori	1	1
D – Istruttori Direttivi	1	2
TOTALE	2	3

Il Comune di Pancalieri si impegna a mantenere un clima positivo nell'ambiente lavorativo e a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo 3: Selezione e assegnazione del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 4: formazione

Il Piano di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, valutando 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Obiettivo 5: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Obiettivo 6: informazione e comunicazione

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Nel periodo di vigenza del PIAO 2024 – 2026 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. L'Ente ha adottato con DGC 91 in data 14.12.2023 l'Agenda Digitale 2023-2025 e con DGC n. 92 in data 14.12.2023 il Piano Triennale dell'informatica 2023-2025

Si riportano di seguito i principale obiettivi e le azioni in corso per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Formazione continua del personale per miglioramento competenze digitali
- Migrazione in Cloud
- Rifacimento del sito internet secondo Linee Guida Agid in materia di accessibilità e design dei siti istituzionali
- Digitalizzazione dei servizi erogati, con priorità a quelli per i quali la modalità di erogazione digitale comporta un miglioramento della qualità del servizio per l'utenza in termini di semplificazione, rapidità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico è rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito alcuni indicatori con i valori del triennio 2020-2022, quale base di partenza per il perseguimento degli obiettivi di mantenimento e miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA			
Incidenza spesa personale su spese correnti	2020	269.571,94 €	1.166.725,10	0,2311
	2021	272.180,91 €	1.205.659,54	0,2258
	2022	268.261,04 €	1.166.725,10	0,2299
			€	
Incidenza interessi passivi su spese correnti	2020	7.251,80 €	1.166.725,10	0,006
	2021	6.649,94 €	1.205.659,54	0,006
	2022	6.066,22 €	1.166.725,10	0,005
			€	
Margini di manovra corrente: rapporto fra il totale complessivo delle riscossioni delle entrate correnti e sommatoria degli impegni delle spese correnti e per il rimborso di mutui e prestiti		entrate	Spese	
	2020	1.367.844,98	1.181.974,82	1,1573
	2021	€	€	1,0705
	2022	1.306.604,24	1.220.526,16	1,0354
		€	€	
		1.350.842,31	1.304.621,20	
	€	€		
Indice di tempestività dei pagamenti	2020	-6 gg		
	2021	-13 gg		
	2022	-13 gg		

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Pancalieri ha approvato con DGC n.4 in data 25.1.2024 apposito Regolamento per la disciplina in materia di lavoro agile. Lo schema di Regolamento è stato preventivamente inviato alle OO.SS. ai fini dell'avvio delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL. Ai sensi del citato regolamento e della normativa vigente, sono individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile, i limiti, i criteri generali per l'accesso e i fondamenti

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si riportano a seguire le schede del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, approvato quale parte integrante e sostanziale del Documento Unico di programmazione come aggiornato con Nota di Aggiornamento al Dup approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n 39 del 14.12.2023. La programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che per il triennio 2024-2026 al momento, non prevede nuove . Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si riporta di seguito la relativa sezione del Dup 2024-2026.

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026

Con DPCM 8.5.18 sono state emanate le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

L'art. 33 co. 2 del d.l. 34/2019 stabilisce l'obbligo di garantire il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio nei comuni che vogliono effettuare assunzioni a tempo indeterminato. Le nuove assunzioni non potranno determinare una spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli del rendiconto dell'anno precedente al netto del fondo crediti dubbia esigibilità nel bilancio di previsione.

Secondo la circolare del Ministero dell'Interno 8.6.2020 in attuazione dell'art. 33 citato nell'individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale rispetto alle entrate correnti il comune di Pancalieri che ha 1994 abitanti rientra abbondantemente nel valore soglia del 28,60% (il rapporto spesa personale /entrate è del 19,25%) e può pertanto permettersi di incrementare la spesa del personale di circa ottantamila. La deliberazione di giunta comunale n. 61 del 1.12.2022 di approvazione del fabbisogno del personale 2023-2025 viene pertanto aggiornato con il prospetto che segue dove sono inseriti i dati sull'ultimo rendiconto e la popolazione al 31.12.2022.

Ed in effetti è stata prevista l'assunzione di un istruttore nell'area tecnica a partire dal 1.9.2023 che verrà affiancato per cinque mesi al funzionario dell'area amministrativa fino a fine gennaio 2024, quando quest'ultimo sarà collocato a riposo per pensionamento.

E' inoltre utilizzato personale esterno di altra P.A. ai sensi dell'art. 1 co. 557 l. 311/04 nell'area vigilanza per circa mille euro annui per poter svolgere alcuni servizi esterni di controllo della viabilità .

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1994
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
34,00%	82.846,29 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	1.343.561,56 €
Penultimo rendiconto	1.288.548,73 €
Terzultimo rendiconto	1.331.751,99 €

FCDE	18.358,25 €
Media - FCDE	1.302.929,18 €
Rapporto Spesa/Entrate	
19,25%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
33,02%	82.846,29 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	250.869,68 €
Anno 2018	243.665,55 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
-------------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa
82.846,29 €

Spesa del Personale								
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026

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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti							
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.2.3 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono stati individuati i seguenti interventi formativi

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024			
<i>Tipologia Intervento</i>	<i>Interventi Formativi</i>	<i>Modalità Esecutive</i>	<i>Personale coinvolto</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</i>	<i>Corsi Servizi Anagrafe, Elettorale, Cimiteriali, Documentazione Amministrativa, Ufficiale di Stato Civile, ANPR e ANSC</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar Anusca di cui almeno n. 3 in materia elettorale</i>	<i>n. 1 Responsabile Area Amministrativa/ Servizi Demografici</i>
	<i>Formazione Istruttori</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar ScuolaIfel o altro (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile)</i>	<i>n. 1 istruttore tecnico (assunzione 1.9.2023)</i>
	<i>Area Finanziaria – Tributi</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar/ Corsi in presenza di aggiornamento Professionale</i>	<i>n. 1 Responsabile Area Finanziaria</i>
	<i>Area Tecnica - Patrimonio</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar/Corsi in presenza di Aggiornamento Professionale</i>	<i>n. 1 Responsabile Area Tecnica</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali</i>	<i>Formazione software migrazione in Cloud Corsi programma Syllabus assegnati</i>	<i>Webinair – corsi in presenza erogati dai fornitori software in vista della migrazione Webinar</i>	<i>Tutto il personale in Servizio</i>
<i>Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Privacy</i>	<i>Corso di aggiornamento Anticorruzione</i>	<i>Almeno n. 1 corso (in presenza o webinar)</i>	<i>Tutto il personale in servizio</i>

*Aggiornamento in
materia Privacy*

*Almeno n. 1 corso (in
presenza con DPO)*

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di prevederla in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale

Per l'anno 2024 il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO si articolerà come segue:

- per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance sarà svolto dai Responsabili di Servizio e dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente di misurazione e valutazione della performance
- per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà svolto dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di servizio secondo le modalità indicate nell'apposita sezione