



Comune di Viarigi

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Viarigi 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 programmatoria 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.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2023 del 25/05/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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 Viarigi ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Recinto, 6	Viarigi	AT	14030
Centralino	+39 0141 611050			
Fax	+39 0141 611277			
Sito	https://www.comune.viarigi.at.it/it			
e-mail	info@comune.viarigi.at.it			
PEC	viarigi@postemailcertificata.it			
Codice fiscale	80004050052			
Partita IVA	00604930057			
Codice ISTAT	005115			
Codice Catastale	L834			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

FERRARIS FRANCESCA

GIUNTA COMUNALE

FERRARIS FRANCESCA

GIGLIOTTI CINZIA

GADO MARTINA

CONSIGLIO COMUNALE:

FERRARIS FRANCESCA, PALMAS MICHELA, GIGLIOTTI CINZIA, CASAVECCHIA ANTONIO, GADO MARTINA, STRADELLA MARISTELLA, BUSSA MARIA PIA, SANLORENZO MARILENA, FRACCHIA MARTA, ACCATINO NOEMI, GRAPPOLI MARGHERITA

Residenti al 31.12.2021: 868

Residenti al 31.12.2022:853

Residenti al 31.12.2023: 839

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C 23/2019 del 17/07/2019
- del Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2024/2026 approvato con D.G.C. 29/2023 del 15/07/2023 e sottoposto al Consiglio Comunale come da deliberazione 23/2023 del 28/07/2023
- della Nota di Aggiornamento al D.U.P.S. 2024/2026 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 26/2023 del 29/06/2023 e approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15/2023 del 19/07/2023, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46/2023 del 16/11/2023 e deliberazione del Consiglio Comunale n. 25/2023 del 12/12/2023, consultabile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c005115/images/Amministrazione%20Trasparente/dup%202024-2026%20-%20aggiornamento%20bilancio%202024.pdf>

al cui interno sono contenuti:

- la programmazione triennale del personale – Organizzazione e disciplina degli uffici e verifica della consistenza delle dotazioni organiche triennio 2024/2026
- il programma triennale 2024/2026 delle opere pubbliche e l’elenco annuale;
- il piano triennale degli acquisti di beni e servizi
- la ricognizione e valorizzazione del patrimonio immobiliare;

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

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 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 [...]”

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 entro il 14/04/2024

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel mese di maggio dell'anno corrente.

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" risulta approvato con D.G.C. n. 54/2022 del 05/12/2022. L'Ente presenta il medesimo quadro di raffronto descritto nel P.I.A.O. 2023/2025 e pertanto, al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2024/2026 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i medesimi obiettivi indicati nel Piano di cui alla citata D.G.C. 54/2022 come di seguito riportato:

Quadro normativo di riferimento

L'art. 48 del decreto Legislativo n. 198 del 2006 recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Il medesimo articolo introduce la sanzione del divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata adozione del piano e richiama quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 ora modificato dalla legge 183/2011 recante "Pari opportunità" che enuncia alcuni principi in materia e prevede l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", il cui obiettivo è la promozione e piena attuazione delle disposizioni vigenti ai fini della concreta attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, "attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori", indica le linee di azione a cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi per raggiungere tali obiettivi.

Con Direttiva in data 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità sono state definite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsti dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità" è stato rafforzato il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche e dato nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto Regioni-Enti Locali sottoscritto in data 14/09/2000 ha demandato alla contrattazione decentrata integrativa la definizione di interventi volti a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Le pari opportunità costituiscono un principio fondante nella gestione delle risorse umane

all'interno delle Pubbliche Amministrazioni espressamente richiamato dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 "gestione delle risorse umane" ove si afferma che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è l'eliminazione delle discriminazioni esistenti e l'attuazione di una attività di prevenzione contro il loro verificarsi. Gli interventi programmati devono basarsi su attività di analisi o di autovalutazione il cui obiettivo è l'individuazione delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive. Finalità dei piani di azioni positive è la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Premessa

Con il presente Piano di Azioni Positive l'amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- Rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso;
- Flessibilità per orari di lavoro;
- Realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale;
- Formazione del personale.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro:

Dipendenti: 4 – Uomini: 4 – Donne: 0

così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo e Demografico	1	0	1

Finanziario e Tributi	1	0	1
Lavori Pubblici – Urbanistica – Tecnico Manutentivo	2	0	2
TOTALE	4	0	4

Schema monitoraggio per genere della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	1	0
C	0	0
D	3	0
Di cui posizioni organizzative	3	0
TOTALE	4	0

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part time	1	0	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part time	0	0	0

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	0	0	0

Posizioni organizzative: Uomini 3 – Donne 0

Obiettivi da realizzare

OBIETTIVI	AZIONI
1) Tutela delle pari opportunità nella fase di reclutamento e di promozioni del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Assicurare la presenza dei due generi nella composizione delle commissioni di concorso - Individuare nei bandi di concorso e selezione requisiti per l'accesso non discriminatori.
2) Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	<ul style="list-style-type: none"> - Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nella fruizione delle ferie - Usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita per particolari necessità di tipo familiare o personale
3) Indagine conoscitiva sui bisogni del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Raccogliere informazioni sui bisogni e sulle esigenze proposte dal personale in tema di benessere del personale
4) Piano di formazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
5) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

La durata del Piano è triennale (2023-2025).

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito Internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: saranno predisposti entro il 31/03/2024

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Efficientamento energetico del palazzo municipale Legge n. 160/2019 art. 1 commi da 27 a 39 CUP F54J22001020006 Finanziato dall'Unione Europea NextGenerationEU. PNRR M2C4 Int. 2.2 (vds. D.G.C. 24/2023 del 01/06/2023 e D.G.C. 31/2023 del 19/07/2023)

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione: Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano approvati 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. Tuttavia, gli edifici comunali non hanno barriere architettoniche in quanto gli accessi sono a filo strada.

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. L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 1/2022 del 27/01/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non risultavano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal 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", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento 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;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si era fissata prima dell'approvazione definitiva del PIAO 2024-2026.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *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*. Tale documento individua infatti 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.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specifici dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recano l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli atti documentati previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

PROCEDURE Parti opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47	- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2) Art. 47, commi 2 e 9 - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 45, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. NB: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Art. 47, commi 3 e 9 - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti. Art. 47, co. 3-bis e 9 - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.
---	---	---	---

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Gli artt. 2 e ss dovranno essere integrati con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione alle seguenti tipologie di misure che possono essere adottate:

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

Dal 30/11/2023 al 20/12/2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano. L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024. In tale occasione riferirà altresì circa il contenuto e l'esito delle consultazioni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è la seguente:

A. UFFICIO SEGRETERIA

B. AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI DEMOGRAFICI

Ufficio Protocollo

Ufficio Anagrafe

Ufficio Elettorale

Ufficio di Stato Civile
Ufficio di leva
Ufficio statistica
Ufficio notifiche
Economato – Agente contabile
Agricoltura
Archivio
Servizi Amministrativi

C. AREA FINANZIARIA

Ufficio contabilità e bilancio
Ufficio Personale (parte contabile)
Ufficio Tributi
Ufficio attività produttive (Commercio, Artigianato, Industria)

D. AREA TÉCNICA/MANUTENTIVA:

Ufficio Lavori Pubblici
Ufficio Urbanistica
Ufficio Gestione del Territorio
Ufficio manutenzioni
Ufficio patrimonio

E. AREA MANIFESTAZIONI SPORT TURISMO E PERSONALE

F. AREA Istruzione e sociale

Gli incarichi di Elevata Qualificazione risultano affidati ai Responsabili dei settori:

1 – AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA

2 – AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

3 – AREA TECNICA (Urbanistica, Patrimonio, Edilizia Privata)

SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE - attualmente la sede vacante è retta a scavalco dalla dott.sa Laura Scagliotti

Responsabile della Transizione digitale: Negro Enzo individuato con DGC n. 27/2021 20/09/2021

Numero di dipendenti in servizio: 3,5

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Il Comune di Viarigi ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19. In tale contesto sono state adottate misure organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti quale strumento di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e n. 3 dipendenti hanno fruito del lavoro agile nel periodo da marzo 2020 a ottobre 2021. Attualmente il Lavoro Agile non è effettuato.

Con D.G.C. 31/2021 del 21.10.2021 è stato approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO quale appendice di integrazione del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Con successiva D.G.C. n. 32/2021 del 21.10.2021 è stato predisposto il Piano per l'utilizzo del Telelavoro

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. 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. in particolare riguardanti i progetti PNRR. La formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione viene effettuata direttamente dal Segretario Comunale

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nella Nota di Aggiornamento al D.U.P.S. 2024/2026 oltre alle linee guida della programmazione del fabbisogno di personale nel suo quadro di indirizzo d'insieme, risulta definita la Programmazione triennale del fabbisogno di personale cui si fa integralmente rinvio.

In particolare risulta quanto segue:

Il Decreto 18.05.2018 ha previsto, tra l'altro, "Fatti salvi gli specifici termini previsti dalla normativa vigente, si considerano approvati, in quanto contenuti nel DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni, i seguenti documenti: (...) f) programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4 del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165;"

Il Cndcec-Ancrel nello schema di parere al bilancio di previsione 2023-2025 ha precisato in merito al "fabbisogno del personale" che: «se il documento è approvato con il PIAO e successivamente al bilancio di previsione 2023/2025, l'Organo di Revisione deve comunque verificare la coerenza delle previsioni

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

del bilancio 2023/2025 con il DUP 2023- 2025, che deve comunque contenere la programmazione del fabbisogno del personale 2023-2025 e dovrà rilasciare, eventualmente, il parere sul PIAO limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale».

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n. 22 dell'10 maggio 2012, esecutiva, che approvava anche l'ultima elaborazione della Pianta Organica del personale che è quella attualmente vigente, presentando all'01.01.2012 la seguente situazione

Area	Ufficio	Cat.	Organico	Copertura	Vacanti	Personale di Ruolo
TECNICA MANUTENTIVA	Tecnico	B	1	1	0	1
TECNICA PROGETTUALE	Tecnico	D	1	1	0	1
AMM.VA	Segreteria Amm.vo Demografici	D	1	1	0	1
AMM.VA CONTABILE	Segreteria Contabilità e Tributi	D	1	1	0	1

CATEGORIA	IN ORGANICO	PRESENTI IN SERVIZIO
Personale inquadrato a tempo pieno	3	3
Personale inquadrato a part-time	1	1
TOTALE	4	4

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16, comma 1 della legge 12.12.2011, n. 183, - nel Comune di Viarigi non risultano situazioni di soprannumero nè eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali nè alla situazione finanziaria.

Le previsioni di spesa garantiscono il rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spesa di personale.

Si riporta la vigente dotazione organica di questo Ente come da ultimo rideterminata con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2012:

1.3.1.1			
Qualifica funzionale		Previsti in pianta organica	In servizio
B		1	1
D		3	3

1.3.1.2 – Totale personale presente in servizio al 31.12.2013: 4 Totale personale presente in servizio al 31.12.2016: 4 Totale personale di ruolo : 4 Totale personale fuori ruolo : /

1.3.1.3 – AREA TECNICA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
B	Cantoniere	1	1
D	Istruttore Tecnico progettuale	1	1

Il servizio tecnico progettuale è coperto da una figura di ruolo che opera presso questo Ente con orario ridotto al 50 %.

1.3.1.4 – AREA ECONOMICO – FINANZIARIA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
D	Istruttore	1	1

1.3.1.6 – AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
D	Funzionario	1	1

Rilevato:

- che la spesa del personale per il triennio considerato rientrerà nel limite dell'anno 2008, che ammontava a € 205.160,05;
- che l'Ente, sulla base degli accertamenti effettuati dal Servizio Economico Finanziario ha rispettato nell'anno 2022 (come calcolato e valutato in riferimento all'anno 2008) il tetto della spesa del personale;
- che l'Ente ha, nell'anno 2022, sulla base degli accertamenti effettuati dal Servizio Finanziario, registrato sulla base del rendiconto 2019, un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 50% e che, sulla base delle previsioni per il triennio considerato tale rapporto sarà in ogni caso inferiore al 50%;

Non sono previste variazioni alla dotazione organica del personale per il triennio considerato, e la spesa del personale rientrerà nel limite dell'anno 2008, che ammontava a € 205.160,05.

Rilevato:

- che dalla dotazione organica vigente non risultano posti vacanti;
- l'assenza di condizioni di esubero di personale;
- che relativamente alle forme di lavoro flessibile si attesta che né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, l'ente ha fatto ricorso a tali tipologie di lavoro e che non è previsto l'utilizzo neppure nel triennio qui considerato;
- che, non avendo questo Comune né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, sostenuto spese per lavoro flessibile, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, potrà, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale Numero 17 del 30-03-2023, avente oggetto “CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 ATTUAZIONE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE. ATTO DI INDIRIZZO.”

Richiamata la Determinazione N. 60 del 30-03-2023 avente oggetto “ATTRIBUZIONE AL PERSONALE IN SERVIZIO DEL NUOVO PROFILO PROFESSIONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 CON DECORRENZA 1° APRILE 2023 ART. 13, C. 3”, ed in particolare:

“(…)

1) di attribuire a ciascun dipendente in servizio presso l'Ente il rispettivo profilo professionale, alla luce delle declaratorie approvate con il CCNL 16 novembre 2022 come segue:

Precedente Profilo	Cat.	Dipendente	Area	Nuovo Profilo
Istruttore direttivo amministrativo	D	POMI ALBERTO	F	Funzionario Amministrativo
Istruttore direttivo amministrativo contabile	D	MARGIOCCHI FABIO	F	Funzionario Amministrativo Contabile
Istruttore direttivo tecnico	D	NEGRO ENZO	F	Funzionario Tecnico
Collaboratore tecnico manutentivo	B3	GADO MARIO	OE	Collaboratore Tecnico Manutentivo

(...)"

Risulta inoltre effettuato il seguente calcolo

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	853
Ente facente parte di unione di comuni	No

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

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	192.578,96
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	9.625,92
Totale spesa	202.204,88

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	617.249,16	717.827,42	732.528,34
2 - Trasferimenti correnti	127.290,43	57.327,53	75.704,09
3 - Entrate extratributarie	61.365,25	77.975,96	83.042,69
Totale entrate	805.904,84	853.130,91	891.275,12
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	850.103,62		
F.C.D.E.	39.250,00		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	810.853,62		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
24,94 %	29,50 %	33,50 %	4,56 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	36.996,93	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	239.201,81	NO

Spesa del personale anno 2018	197.542,81
-------------------------------	------------

Resti assunzionali	0,00
--------------------	------

Anno	% massima	Spesa permessa
2024	35,00	266.682,79
2025	35,00	266.682,79
2026	35,00	266.682,79
2027	35,00	266.682,79
2028	35,00	266.682,79

Stanziamenti di bilancio

	2024	2025	2026
Redditi da lavoro dipendente	€ 222.735,58	€ 213.815,58	€ 213.815,58
altri	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00
totale	€ 224.735,58	€ 215.815,58	€ 215.815,58

Totale spesa con incremento massimo	239.201,81
-------------------------------------	------------

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 Viarigi non è obbligatorio.

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

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

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