



**Comune di Ormea**

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

## SOMMARIO

---

---

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>3</b>
---------------------------	----------

---

---

<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>5</b>
--	----------

---

---

<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
2.1 Valore Pubblico .....	6
2.2 Performance .....	8
2.3 Rischi corruttivi .....	11

---

---

<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	<b>12</b>
---	-----------

---

---

<b>4. MONITORAGGIO</b> .....	<b>16</b>
------------------------------	-----------

---

---

### **ALLEGATI:**

- Allegato A:** **PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2024.**
- Allegato B:** **VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI.**
- Allegato C:** - **Parte I - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2024/2026.**  
- **Parte II - Foglio Calcolo allegato al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione**
- Allegato D:** **Piano Azioni Positive triennio 2024 – 2026.**
- Allegato E:** **Piano Esecutivo di Gestione 2024 – 2026.**

**NOTA:** Eventuali ulteriori allegati saranno inseriti in successive integrazioni e modifiche al Piano in oggetto.

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Ormea ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di “mappatura del cambiamento” che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Ormea ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data [27/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 140/2022 e per il 2023/2025 ha adottato, con deliberazione n. 65 in data 16.06.2023, successivamente modificato ed integrato con le deliberazioni G.C. n. 135 in data 25/10/2023 e n. 144 in data 17/11/2023, uno strumento al cui interno sono confluiti:
  - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
  - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;

- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Visto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023 è stato differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 degli enti locali, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL;
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2024/2026 è fissato al 15.03.2024 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 15.04.2024;
- il Comune di Ormea tuttavia, ha approvato il D.U.P. per il triennio 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 22/12/2023, e il bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 22/12/2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. 2024/2026 redatto in modalità semplificate, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, in quanto il Comune di Ormea ha meno di 50 dipendenti.

Si dà, inoltre, atto che ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, che il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti

di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

## SEZIONE 1

### SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>Via Teco, 1</b>	<b>Ormea</b>	<b>CN</b>	<b>12078</b>
Centralino	+39 0174 391101			
fax	+39 0174 392234			
Sito	<a href="https://www.comune.ormea.cn.it/it-it/home">https://www.comune.ormea.cn.it/it-it/home</a>			
e-mail	<a href="mailto:protocollo@comune.ormea.cn.it">protocollo@comune.ormea.cn.it</a>			
PEC	<a href="mailto:protocollo.ormea@cert.ruparpiemonte.it">protocollo.ormea@cert.ruparpiemonte.it</a>			
Codice fiscale	00514250042			
Partita IVA	00514250042			
Codice ISTAT	004155			
Codice Catastale	G114			

#### **AMMINISTRAZIONE**

##### **SINDACO**

Ferraris Giorgio

##### **GIUNTA COMUNALE**

Ferraris Giorgio Sindaco

Vinai Italo Vice Sindaco

Michelis Danila Assessore

##### **CONSIGLIO COMUNALE:**

Ferraris Giorgio Sindaco

Vinai Italo Consigliere

Michelis Danila Consigliere

Mao Enzo Consigliere

Mao Chris Consigliere

Vinai Gianni Consigliere

Dani Fausto Consigliere

Balsamo Daniela Consigliere

Benzo Gianfranco Consigliere

Balbis Manuel Consigliere

Bosia Ermanno Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 1504

Residenti al 31.12.2023: 1494

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 **Valore Pubblico**<sup>1</sup>

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 28/2019 del 06.06.2019 che testualmente recitano: “Dopo il completamento dei lavori di ricostruzione e di ripristino delle infrastrutture danneggiate dagli eventi alluvionali del novembre 2016, sarà necessario attivare e realizzare un piano di interventi e di manutenzione preventiva per la messa in sicurezza del territorio, a partire dalla pulizia e sistemazione del Fiume Tanaro e dei ruscelli che vi affluiscono e dalla regimazione delle acque sui versanti, per tutelarci dai sempre più frequenti fenomeni atmosferici di grande violenza e intensità. Nella consapevolezza delle difficoltà della situazione economica generale e in particolare delle aree montane periferiche come la nostra, per quanto di competenza dell’Amministrazione, intendiamo sostenere tutte le attività economiche esistenti e agevolare qualsiasi iniziativa possa creare occupazione in ogni settore: industriale, artigianale, commerciale e agricolo. Saranno portati avanti i progetti già attivati per realizzare attività di trasformazione di prodotti locali e di realistiche e sostenibili lavorazioni del legno. Saranno attivati sgravi fiscali per i proprietari di negozi vuoti che metteranno a disposizione le vetrine per attività economiche e commerciali e per associazioni locali. Ci attiveremo per elaborare tutti insieme (amministrazione,

---

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

operatori, associazioni) una strategia condivisa per individuare prodotti, servizi, attrazioni e iniziative coerenti con le richieste del mercato turistico. Le caratteristiche del nostro territorio ci consentono di proporci con forza per intercettare le nuove forme di domanda turistica legate alle attività outdoor. Negli ultimi anni il nostro Comune è riuscito a promuovere e ad inserirsi in progetti territoriali con la Liguria, le Langhe e la montagna cuneese che sono in fase di avvio e che potranno consentirci di diventare il punto di riferimento di aree turisticamente molto forti. Il completamento dei lavori in corso e di quelli già finanziati nelle aree del parco giochi, del parco fluviale dell'Altramella e dell'area sportiva di Ponte di Nava consentirà di migliorare la nostra capacità di attrazione dell'utenza turistica familiare, particolarmente rilevante per la nostra realtà. La valorizzazione del centro storico e delle numerose frazioni, della nostra storia, della nostra cultura, delle nostre tradizioni e della nostra gastronomia saranno fra le priorità dell'Amministrazione, insieme al sostegno, al potenziamento e alla promozione dei prodotti e delle filiere di produzione locali. L'inserimento della Ceva – Ormea nelle ferrovie turistiche ha fatto sì che la linea sia stata rimessa a posto dai danni causati dall'alluvione; questo ci consente di proseguire e incrementare l'esperienza promozionale dei treni turistici e di puntare sul ripristino del servizio pubblico quotidiano. L'Amministrazione sosterrà il progetto di estensione della rete del teleriscaldamento cittadino, che potrà consentire il miglioramento qualitativo ed economico del servizio. Vigileremo sul mantenimento dei servizi sanitari locali e lavoreremo per il potenziamento dell'Ambulatorio locale della Salute per le cronicità, recentemente attivato dall'ASL. Realizzeremo immediatamente il progetto sul risparmio energetico, finanziato recentemente dalla Regione, che prevede l'installazione di lampade a LED su alcune linee dell'illuminazione pubblica con contestuale creazione del sistema di videosorveglianza cittadino. Dopo essere riusciti ad anticipare la progettazione per il collegamento del nostro Comune con fibra alla rete della Banda Ultra Larga, ci impegneremo per la tempestiva realizzazione dei lavori. La manutenzione e il mantenimento delle strutture esistenti, dalle strade ai sentieri, sarà un impegno costante dell'amministrazione, come il sostegno alle Scuole, da quelle dell'infanzia e dell'obbligo a quella Forestale, e la collaborazione con tutte le Associazioni di volontariato. La trasformazione della natura giuridica dell'Ente di gestione della Casa di Riposo, attuata sulla base delle disposizioni legislative vigenti, richiederà un'attenzione particolare per garantire in futuro la tutela del preminente interesse pubblico. Lavoreremo in stretta collaborazione con gli altri comuni ed enti del territorio per difendere i servizi e per riprendere iniziative per il miglioramento dei collegamenti stradali. L'Amministrazione eletta rappresenta tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro espressione di voto; garantiamo quindi la disponibilità ad ascoltare e rappresentare tutta la nostra Comunità, ponendoci l'obiettivo di lavorare per superare le divisioni e le contrapposizioni esistenti e augurandoci

di trovare già nel Consiglio Comunale la stessa volontà da parte di tutti i rappresentanti dei cittadini chiamati a farne parte.”

- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con Deliberazione G.C. n. 83 del 21/07/2023, aggiornato con Deliberazione G.C. n.163 del 01-12-2023, e approvato con Deliberazione C.C. n. 44 del 22/12/2023.

## 2.2 **Performance<sup>2</sup>**

Ai sensi dell’art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria.

Ciò nonostante si rinvia integralmente al “**Piano della performance e degli obiettivi**” riportato quale **Allegato A** al presente P.I.A.O. 2024/2026.

### **Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**

Si rinvia integralmente al Piano della performance e degli obiettivi, che è parte integrante e sostanziale al presente P.I.A.O 2024/2026 quale Allegato A.

### **Obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere**

Il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Tutto ciò premesso, si rimanda all’**Allegato D** dal titolo “**Piano Azioni Positive triennio 2024 – 2026**” che si intende approvare quale parte integrante e sostanziale del presente P.I.A.O.

---

<sup>2</sup> Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto “l’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”

Si dà atto della nomina all'interno dell'Ente del C.U.G. in carica per il periodo 09-06-2021 – 08/06/2025.

Il Comune si impegna ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

Si impegna, inoltre, in forma associata con altre Amministrazioni in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune, a promuovere la costituzione dell'Osservatorio Permanente. Tale organo avrà compito di vigilare sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

### **Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:**

Obiettivi 2024 consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/ac93ad20-d649-11ee-b10a-af916a017ba7>

Dichiarazione di accessibilità: <https://form.agid.gov.it/view/69177cd7-b8fd-4086-90f5-d9a4751abec0>

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

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2024/2026

<b>Intervento</b>	<b>N. e data D.G.C. di approvazione progetto esecutivo</b>	<b>Importo</b>	<b>Fonte di finanziamento</b>	<b>Stato di avanzamento</b>
Sviluppo territoriale sostenibile del patrimonio comunale - Abbattimento delle barriere architettoniche nell'edificio comunale in via Bassi e installazione impianto ascensore” - D.M.11.11.2020	DELIBERAZIONE G.C 109-2021	110.000,00 €	Decreto del Ministero dell'Interno del 11 novembre 2020 per 100.000 euro+ 10.000 euro avanzo vincolato al 31-12-2020	IN ATTESA DI VALIDAZIONE FINALE
LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEGLI EDIFICI DI PROPRIETA' COMUNALE FINANZIATI CON CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29-ANNUALITÀ 2022 (50000 EURO)	SI, CON DELIBERAZIONE G.C 89 DEL 30-08-2022	50.000,00 €	CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29-ANNUALITÀ 2022 (50.000 EURO)	CONCLUSO, IN ATTESA DI EROGAZIONE SALDO CONTRIBUTO

Intervento	N. e data D.G.C. di approvazione progetto esecutivo	Importo	Fonte di finanziamento	Stato di avanzamento
Efficientamento energetico degli edifici di proprietà comunale (art. 1 c. 29 L. 160/2019) - ANNO 2023	DELIBERAZIONE GC 107-2023	50.000,00 €	CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29- ANNUALITÀ 2023 (50.000 EURO)	LAVORI APPALTI.DA ESEGUIRSI
Efficientamento energetico degli edifici di proprietà comunale (art. 1 c. 29 L. 160/2019) ANNO 2024	INSERITO NEL DUP 2024-2026, ANCORA DA APPROVARE PROGETTO ESECUTIVO	50.000,00 €	CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29- ANNUALITÀ 2024 (50.000 EURO)	ANCORA DA APPROVARE PROGETTO ESECUTIVO

### Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2024/2026

Nel 2024 l'Ente da atto dello stato di raggiungimento degli obiettivi relativi agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 di cui risulta essere stato ammesso a finanziamento nell'anno 2023:

INTERVENTO	IMPORTO	FONTE DI FINANZIAMENTO	STATO DI AVANZAMENTO
Piattaforma notifiche digitali (PND) *territorio comunale *notifiche violazioni al codice della strada+ notifiche per sollecito pagamento servizi scolastici	23.147,00 €	Contributo PNRR notifiche digitali 1.4.5	concluso, in attesa di erogazione saldo contributo
Adozione piattaforma Pago PA	1.821,00 €		concluso
Abilitazione al Cloud per le pa locali	47.427,00 €	Contributo PNRR M1c1-1.2, mitd - abilitazione al cloud per le pa locali	servizi appaltati lavori da eseguirsi

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

Non risulta predisposto il Piano 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.

L'Ente valuterà successivamente l'eventuale predisposizione.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>

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

Nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si intende, pertanto, con riferimento all'anno 2024, riconfermare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 65 del 16/06/2023 inserito quale allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025, dando atto che il testo approvato di cui **all'Allegato C**, è stato parzialmente aggiornato in un'ottica di "*work in progress*" che questo Ente, dalle ridotte dimensioni e del ridotto numero di personale, sta adottando per allinearsi agli ultimi aggiornamenti normativi in materia (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC n.7 del 17/01/2023 e suo Aggiornamento 2023 approvato con deliberazione n. 605 del 19/12/2023 a seguito dell'approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici).

Nello specifico, l'Ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2025-2027:

1. Rivedere le tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC;
2. Continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anti corruttiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico;
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, in particolare sulla sezione "bandi di gara e contratti", rivedendola sia come struttura che come contenuti.

Per il 2024 l'Ente ha provveduto a pubblicare un AVVISO DI CONSULTAZIONE PUBBLICA PER LA PARTECIPAZIONE ALLA REDAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO consultabile al seguente link: <https://www.comune.ormea.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Ormea è ripartita in tre servizi e ciascuno è organizzato in uffici.

I Servizi sono:

- Servizio Amministrativo – Contabile:

- Al vertice è posto un Responsabile e titolare di incarico di elevata qualificazione, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione),
- Uffici: Economico-Finanziario, Tributi-Economato; Servizi Demografici – servizi persone;
- Principali funzioni: Contabilità - Tributi - Segreteria – Protocollo – Urp - Anagrafe – Stato Civile - Elettorale – Statistica;

- Servizio Tecnico:

- Al vertice è posto un Responsabile e titolare di incarico di elevata qualificazione, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione);
- Uffici: Servizi-Manutenzioni-Patrimonio, Ufficio Urbanistica-Edilizia-Territorio-Ambiente– Lavori Pubblici.

- Servizio Polizia Locale

- Al vertice è posto il Vicesindaco, in ossequio al disposto di cui all'art.53 comma 23 della Legge n.388 del 23-12-2000 e s.m.i;
- Uffici: Polizia Municipale;
- Principali funzioni: Polizia Municipale, Commercio, Vigilanza, Viabilità, P.S., sanità e igiene;

La dotazione organica effettiva prevede all' 01.01.2024:

- Servizio Amministrativo-Contabile conta n. 4 unità di personale, di cui:

- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione);
  - n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione);
  - n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Amministrativo C3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori),
  - n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Amministrativo C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori);
- Servizio Tecnico conta tre unità di personale, di cui:
- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione);
  - n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione);
  - n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Operatore Specializzato B3 di accesso (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Specializzati);
- Servizio Polizia Locale conta un'unità di personale:
- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo di Polizia Locale D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione).

### Numero di dipendenti in servizio: 8

Si rimanda, per l'assegnazione degli specifici capitoli di bilancio ai Responsabili dei servizi, al **“PEG 2024-2026”** che si porta quale **“Allegato E”** al presente atto, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 30/12/2023.

**SEGRETARIO GENERALE:** Gervasi Dott. Mario, dall'01/05/2023 titolare della sede convenzionata di segreteria con i comuni di Montaldo, Viola, Rocca Cigliè, Roburent. Nominato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 123 in data 25/09/2020 Responsabile della Transizione digitale del Comune di Ormea.

### **3.2. Organizzazione del lavoro agile**<sup>4</sup>

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'Amministrazione:

Durante l'emergenza sanitaria Covid-19 sono state adottate disposizioni organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti del Comune quale misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Piano Organizzativo del Lavoro Agile sarà aggiornato/predisposto successivamente.

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto successivamente.

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023:

- si è provveduto all'assunzione a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Tecnico di n. 1 dipendente con profilo professionale di Operatore Specializzato B3 di accesso (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Specializzati);

---

<sup>4</sup> 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

- non hanno cessato il rapporto di lavoro unità di personale a tempo indeterminato;
- Il responsabile del Servizio Tecnico, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione), per il periodo 1-1-2023/31-12-2023 ha prestato servizio in Convenzione presso i Servizi Tecnici di Alto - Briga Alta e Caprauna per 12 ore settimanali;
- Con decorrenza dall'01/05/2023, il dott. Gervasi Mario, è divenuto titolare della sede convenzionata di Segreteria comunale con i comuni di Montaldo, Viola, Rocca Cigliè, Roburent, ove Ormea riveste la funzione di comune capofila, con 10 ore settimanali.

È prevista, per l'anno 2024:

- N. 1 assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 con profilo professionale di Istruttore Amministrativo C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori), data presunta di assunzione agosto 2024;
- Il responsabile del Servizio Tecnico, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione), per il periodo 1-1-2024/31-12-2024 presterà servizio in Convenzione presso i Servizi Tecnici di Alto - Briga Alta e Caprauna per 12 ore settimanali.

Per gli anni 2025-2026 si procederà con future integrazioni modifiche al presente documento.

La seguente programmazione rispetta, come visibile **nell'Allegato B “VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI”**, (asseverato dal Revisore dei Conti con parere rilasciato in data 15.03.2024 prot. 1863) il disposto di cui al decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019.

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (macroaggregato 101):

Anno di riferimento	Dipendenti a tempo indeterminato	Spesa di personale	Incidenza spesa di personale/spesa corrente
2019	9	317.179,38 €	17,08%
2020	9	332.998,41 €	17,50%
2021	8	322.058,15 €	15,95%
2022	7	337.755,51 €	17,43%
2023	7	380.221,73 €	19,14%

Con deliberazione n. 9 del 24 gennaio 2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta comunale ha provveduto alla Ricognizione personale in soprannumero e/o in eccedenza per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art.33 L.183/2011.

#### 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 Ormea 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.

Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2023 è fissato al 30.04.2024.