



Comune di Godiasco Salice Terme

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
MONITORAGGIO	15

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Godiasco Salice Terme 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 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 Godiasco Salice Terme ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 04/11/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 111/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di

previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- il Comune di Godiasco Salice Terme ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 16/03/2023;

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

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

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

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Alesina, 1	Godiasco salice Terme	PV	27052
Centralino	+39 0383 941420			
fax	+39 0383 940546			
Sito	https://www.comune.godiascosaliceterme.pv.it/			
e-mail	info@comune.godiascosaliceterme.pv.it			
PEC	protocollo.godiasco@pec.it			
Partita IVA	00485780183			
Codice ISTAT	018073			
Codice Catastale	E072			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

RIVA FABIO

GIUNTA COMUNALE

Riva Fabio Sindaco

Piedicorcica Luisella Vice Sindaco

Bressani Bettega Lara Assessore

Meisina Luca Assessore

Natino Giacomo Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Riva Fabio Sindaco

Piedicorcica Luisella Consigliere

Natino Giacomo Consigliere

Meisina Luca Consigliere

Bressani Bettega Lara Consigliere

Rochini Daniele Consigliere

Meisina Alessandro Consigliere

Deantoni Giancarla Consigliere

Solinghi Matteo Consigliere

Bariani Giovanni Consigliere

Bellettato Valter Consigliere

Mula Maurizio Consigliere

Valle Angelo Stefano Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 3259

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**¹

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. 17/2022 del 28/06/2022

- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025

presentato con D.G.C. n. 72/2022 del 08/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 23/2022 del 28/07/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 128/2022 del 08/07/2022 e D.C.C. n. 43/2022 del 27/12/2022 e s.m.i.

consultabile al seguente link:

https://www.comune.godiascosaliceterme.pv.it/portals/1347/SiscomArchivio/8/GodiascoDCC43del27_12_22NotaAggDUP23_25.pdf

2.2 **Performance**²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: Sono contenuti nel D.U.P.S. Le dotazioni finanziarie risultano assegnate a ciascun Responsabile con il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 145/2022 del 27/12/2022

Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti ed assegnati mediante Schede degli obiettivi entro il 30.09.2023

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

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

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

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance in base ad apposita scheda relativa ai comportamenti;

Sistema di valutazione:

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- 1) livello di responsabilità da considerarsi in rapporto ai vari settore dell'ente e quindi alla ripartizione della responsabilità tra i vari responsabili di settore;
- 2) iniziativa professionale e flessibilità operativa tenuto conto per le posizioni organizzative delle ore lavorative prestate oltre il normale orario di servizio e dell'adattamento alle esigenze dell'utenza e dell'amministrazione;
- 3) orientamento alla soluzione dei problemi e risultati
- 4) rapporti con l'utenza e grado di soddisfazione
- 5) relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi

Il nucleo di valutazione dovrà valorizzare nell'ambito della valutazione:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per ogni settore è prevista una scheda dei comportamenti e una scheda degli obiettivi che costituiscono il piano annuale della performance nell'ambito del presente piano annuale.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: l'ultimo 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. 119/2021 del 26.11.2021 e si riferisce al triennio 2022/2024. L'Ente valuterà se aggiornarlo entro il 31/12/2023

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

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: saranno predisposti entro il 10/10/2023

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025

- SOSTITUZIONE IMPIANTI ILLUMINAZIONE PUBBLICA € 480.000,00
- LAVORI ILLUMINAZIONE CAMPO CALCIO € 100.000,00
- INTERVENTI FINANZIATI MEDIANTE CONTRIBUTO MINISTERIALE LEGGE 27/12/2019 N. 160 E SUCC. MODIFICAZIONI confluiti nel PNRR M2C4 Tutela del territorio e della risorsa idrica 2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni € 55.000,00

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025 e correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026:

Misura	Oggetto	ID Richiesta	Data invio candidatura	Status	Importo finanziato	Data Finanziamento	Status progetto
Misura 1.4.3	PagoPA Comuni Aprile 2022	11352	17/05/2022	FINANZIATA	15.782,00	02/08/2022	In fase di contrattualizzazione
Misura 1.2	Abilitazione al cloud - Comuni Aprile 2022	10693	16/05/2022	FINANZIATA	77.897,00	08/08/2022	In fase di contrattualizzazione
Misura 1.4.1	Esperienza del Cittadino - Comuni Aprile 2022	10828	16/05/2022	FINANZIATA	79.922,00	19/08/2022	In fase di contrattualizzazione
Misura 1.4.4	Adozione SPID CIE Comuni Aprile 2022	10839	16/05/2022	FINANZIATA	14.000,00	02/08/2022	In fase di contrattualizzazione
Misura 1.4.3	App IO Comuni Aprile 2022	10841	16/05/2022	FINANZIATA	6.075,00	12/08/2022	In fase di contrattualizzazione
Misura 1.4.5	Piattaforma notifiche digitali Comuni Settembre 2022	62471	16/10/2022	ACCOLTA	23.147,00		

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: 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 approvato con D.G.C. n. 73/2022 del 08/07/2022

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.

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

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

<https://www.comune.godiascosaliceterme.pv.it/portals/1347/SiscomArchivio/8/GC-2022-00049->

[A1_001.pdf](#) risulta approvato con D.G.C. 49/2022 del 29.04.2022 e si riferisce al triennio 2022/2024.

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

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

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce

gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa risulta definita ai sensi della deliberazione G.C. n.111/18 del 21.09.2018 Essa è ripartita in quattro aree organizzative denominate “Servizi” ed in particolare:

- Polizia Locale e Amministrativa, Commercio.
- Amministrativo e Finanziario (al cui interno si trovano uffici amministrativo, finanziario, tributi, istruzione, amministrazione del personale, demografico elettorale, servizi sociali, attività turistiche, ricreative e sportive, cultura, gestione delle sepolture cimiteriali)
- Tecnico, Urbanistica, Edilizia e patrimonio
- Tecnico LL.PP., Manutenzioni.

Ciascun Servizio è organizzato in Uffici. Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente di categoria “D”.

Il Segretario Comunale in Convenzione con il Comune di Montesegale e Codevilla svolge più ruoli: Responsabile Anticorruzione, Responsabile Trasparenza, Responsabile Ufficio Procedimenti disciplinari, Responsabile dei controlli amministrativi interni, Organismo monocratico del nucleo di valutazione, Responsabile SUAP ed ulteriori funzioni attribuite con atti organizzativi interni.

Non sono presenti soggetti in possesso della professionalità necessaria per l’individuazione del vicesegretario.

Non è prevista la dirigenza;

Il Comune pur non essendo soggetto all’obbligo di gestione associata delle funzioni, avendo una popolazione superiore ai 3.000 abitanti, attualmente svolge in forma associata i seguenti servizi:

- Polizia Locale, in Convenzione con il Comune di Rivanazzano Terme;
- Segreteria Comunale in Convenzione con i Comuni di Codevilla e Montesegale.

Bisogna evidenziare che la ristretta dotazione organica in rapporto alle dimensioni dell’Ente e dei servizi gestiti, ha comportato, quale conseguenza diretta, l’assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da una parte ha comportato

l'acquisizione di rilevanti competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività (ad esempio, nei campi dell'edilizia, dei lavori pubblici, dei servizi demografici, dello sportello attività produttive e così via), dall'altra ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa, con le conseguenti difficoltà riscontrate in sede di rotazione del personale. Inoltre, l'eccessiva e pluriennale specializzazione in singoli settori può di per sé nuocere alla formazione di una cultura organizzativa di più ampio respiro

SEGRETARIO GENERALE: Dott. Giovanni Genco

Con determina del Segretario Comunale n. 2/2023 del 31/03/2023 recante *Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione* risulta definito il seguente prospetto:

Dipendente (n. matricola busta paga)	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
SETTORE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO				
80	D/D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Confermato salvo modifica/ integrazione
9	C/C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - ADDETTO AI SERVIZIO ELETTORALE SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
8	C/C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - ADDETTO AL SERVIZIO ELETTORALE SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI E COMMERCIO ATTIVITA' ECONOMICHE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
53	C/C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
54	C/C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ADDETTO SERVIZIO TRIBUTI E SEGRETERIA	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione

SERVIZIO VIGILANZA				
82	C/C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
83	C/C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
84	C/C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione

SERVIZIO TECNICO/MANUTENTIVO – URBANISTICA E PAESAGGIO				
52	D/D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Confermato salvo modifica/ integrazione
6	C/C5	ISTRUTTORE TECNICO	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
79	B/B4	OPERAIO SPECIALIZZATO	Area degli Operatori esperti	Confermato salvo modifica/ integrazione
78	B/B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	Area degli Operatori esperti	Confermato salvo modifica/ integrazione

Numero di dipendenti:

Personale in servizio al 31.12.2022⁴

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D1	3	1	2
Cat.C6	3	3	
Cat.C5	1	1	
Cat.C4	1	1	
Cat.C3	1	1	
Cat.C1	1	1	
Cat.B8	1	1	
Cat.B3	2	2	
TOTALE	14	11	2

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro) saranno adottati dall'Amministrazione entro il 31/12/2023 tenendo conto che:

⁴ Indicato nel DUPS 2023/2025

⁵ 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

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione è dotata di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente dispone/è stato fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 30/09/2023

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

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025 aggiornata con D.G.C. 37/2023 del 24/03/2023 sulla base di elementi sopravvenuti ed in particolare il calcolo della spesa del personale.

Sulla base della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, si richiama quanto previsto nella citata D.G.C. 37/2023:

Anno 2023

- n.1 Collaboratore Amministrativo Cat. B3, part time 18 ore settimanali;
- n.1 Operario Cat. B1 full time 36 ore settimanali;
- n. 1 Addetto Ufficio Tecnico, Ufficio Staff del Sindaco (part-time).

In tale occasione risulta

- dato atto che in ogni caso la suddetta previsione rispetta quanto stabilito nel piano occupazionale anno 2023 riducendo al 50% l'assunzione del collaboratore amministrativo B3 per motivi di copertura della spesa
- stabilito che nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali per il collaboratore amministrativo e l'operaio si potrà procedere con il servizio di somministrazione tempo determinato mediante agenzia del lavoro interinale

Per l'anno 2024 l'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali

assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Per l'anno 2025 è prevista l'assunzione di un Funzionario Responsabile Polizia Locale mediante progressione tra aree/utilizzo graduatorie/concorso pubblico.

Per le assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessarie nel triennio, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

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 Godiasco Salice Terme 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.