



**Comune di Codevilla**

Provincia di Pavia

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

## SOMMARIO

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

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Codevilla 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 Codevilla ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data [27/10/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
  - 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.
- 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.AO. 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 Codevilla ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del

Consiglio Comunale n. 5 del 15/03/2023.

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 Codevilla ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### RIFERIMENTI

Indirizzo	<b>Via Umberto I, 15</b>	<b>Codevilla</b>	<b>PV</b>	<b>27050</b>
Centralino	+39 0383 373123			
fax				
Sito	<a href="https://www.comune.codevilla.pv.it/it-it/home">https://www.comune.codevilla.pv.it/it-it/home</a>			
e-mail	<a href="mailto:info@comune.codevilla.pv.it">info@comune.codevilla.pv.it</a>			
PEC	<a href="mailto:comune.codevilla@legalpec.it">comune.codevilla@legalpec.it</a>			
Partita IVA	00409680188			
Codice ISTAT	018051			
Codice Catastale	C813			

#### AMMINISTRAZIONE

SINDACO Marco Pietro Dapiaggi

#### **GIUNTA COMUNALE**

Marco Pietro Dapiaggi Sindaco

Giovanni Cristiani Vice-Sindaco

Ombretta Tamburelli Assessore

## **CONSIGLIO COMUNALE:**

Marco Pietro Dapiaggi Sindaco

Consigliere Alini Ivano

Consigliere Amato Laura

Consigliere Cosi Elia

Consigliere Cristiani Stefano

Consigliere Massone Riccardo

Consigliere Scanavino Edoardo

Consigliere Vacchi Sara

Consigliere Genola Filippo

Consigliere Feltri Pier Luigi

Consigliere Scabini Alice

## **Residenti al 31.12.2022:**

918

## **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 Delibera di C.C. n. 20/2019 del 11/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 41 del 14/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 19 del 25/07/2022, aggiornato con D.G.C. n. 14 del 16/02/2023 e D.C.C. n. 4 del 15/03/2023 e consultabile al seguente link:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/servizi/VenereWeb/default.asp?codente=cdvll121>

4

---

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

## **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, 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. 26 del 16/03/2023.

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) 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;

---

<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 [...]"

- 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 settori 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. 82 del 25.11.2021 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 la fine dell'annualità 2023.

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

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

- LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CON SOSTITUZIONE E MANUTENZIONE SERRAMENTI ESTERNI DEL PALAZZO COMUNALE € 50.000,00;
- 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 € 150.000,00

Misura / Componente	Oggetto Investimento	Importo	Status	CUP	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Status progetto
Misura M2C4 – Investimento 2.2.	Efficientamento energetico Municipio	50.000,00	Finanziato	F54J22000440001	Efficientamento energetico edifici com.	Risparmio energetico edifici com.	Lavori ultimati
Misura M2C4 – Investimento 2.2.	LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER MESSA IN SICUREZZA ED ADEGUAMENTO DELL'ACCESSIBILITA' DEI PERCORSI PEDONALI DELL'AREA LIMITROFA IL PALAZZO COMUNALE	100.000,00	Finanziato	F57H21003010005	Messa in sicurezza	Messa in sicurezza ed adeguamento accessibilità	Lavori ultimati emesso Cre stati finali approvati

Misura M2C4 – Investimento 2.2.	LAVORI PER LA REALIZZAZIONE COLLEGAMENTO CON NUOVA PIAZZA PER L'ADEGUAMENTO DELL'ACCESSIBILITA' DEI PERCORSI PEDONALI	€ 50.000,00	Finanziato	F51B19000630005	Messa in sicurezza	Messa in sicurezza ed adeguamento accessibilità	Lavori ultimati emesso Cre stati finali approvati
---------------------------------------	---	-------------	------------	-----------------	-----------------------	--	---

### 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 / Componente	Oggetto Investimento	Importo	Status	CUP	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Status progetto
Misura 1.4.3	PagoPA Comuni Aprile 2022	16.996,00	Finanziato	F51F22002040006	Attivazione nuovi servizi PagoPA	Sviluppo pagamenti digitali	Contrattualizzato *
Misura 1.2	Abilitazione al cloud - Comuni Aprile 2022	47.427,00	Finanziato	F51C22000050006	Passaggio al cloud software gestionali	Aggiornamento in sicurezza applicazioni in cloud	Contrattualizzato *
Misura 1.4.1	Esperienza del Cittadino - Comuni Aprile 2022	79.922,00	Finanziato	F51F22000470006	Incremento dei servizi digitali offerti sul sito istituzionale	Sviluppo e adeguamento WEB istituzionale	Contrattualizzato *
Misura 1.4.4	Adozione SPID CIE Comuni Aprile 2022	14.000,00	Finanziato	F51F22000880006	Incremento dei servizi digitali offerti	Sviluppo sistema SPID e CIE	Contrattualizzato *
Misura 1.4.3	App IO Comuni Aprile 2022	8.991,00	Finanziato	F51F22001020006	Incremento dei servizi digitali offerti	Sviluppo App IO	Contrattualizzato *
Misura 1.4.5	Piattaforma notifiche digitali Comuni Settembre 2022	23.147,00	Finanziato	F51F22003130006	Attivazione servizio di notifiche digitali	Sviluppo piattaforma digitale per notifiche digitali	Da contrattualizzare

## **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 non ancora redatto.

### **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.

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

<file:///C:/Users/ufficio.tecnico/Downloads/GC-2022-00020-A4.PDF>) risulta approvato con D.G.C. n.20 del 21.04.2022 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 n.7 del 17/01/2023.

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

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 anti corruttiva 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

---

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

diffuso;

- costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell’introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall’Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l’anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

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 ANAC1310/2016

## 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. 87 del 25.11.2021

Essa è ripartita in tre 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 e Tecnico LL.PP., Manutenzioni.

Ciascun Servizio è organizzato in Uffici. Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente di categoria "C" e "D".

Il Segretario Comunale in Convenzione con il Comune di Montesegele, Godiasco Salice Terme e Codevilla svolge più ruoli: Responsabile Anticorruzione, Responsabile Trasparenza, Responsabile Ufficio Procedimenti disciplinari, Responsabile dei controlli amministrativi interni, Organismo monocratico del nucleo di valutazione 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 inferiore ai 3.000 abitanti, attualmente svolge in forma associata i seguenti servizi:

- Polizia Locale, in Convenzione con il Comune di Torrazza Coste;
- Segreteria Comunale in Convenzione con i Comuni di Godiasco Salice Terme e Montesegele.

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. 1 del 30/03/2023 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:

**TABELLA CON L'ELENCO DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO IL 1° APRILE 2023**

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
<b>SETTORE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO</b>				
94411906	C/C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE - ADDETTO AI SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
94410201	C/C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - ADDETTO AI SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
<b>SERVIZIO VIGILANZA</b>				
94410018	C/C4	AGENTE POLIZIA LOCALE	Area degli Istruttori	Confermato salvo modifica/ integrazione
<b>SERVIZIO TECNICO</b>				
94410041	B1/B4	OPERATORE POLIFUNZIONALE – ADDETTO CUCINA	Area degli Operatori esperti	Confermato salvo modifica/ integrazione

E' escluso il personale in Convenzione il cui reinquadramento è di competenza dell'Ente di provenienza

## Numero di dipendenti:

Personale in servizio al 31.12.2022<sup>4</sup>

Categoria	numero	tempo indeterminat	Altre tipologie
Cat.D1	0,33	0,00	0,33
Cat.C	3,27	3,00	0,27
Cat.B4	1,00	1,00	0,00
TOTALE	4,60	4,00	0,60

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>5</sup>

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:

- 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 la fine dell'annualità 2023.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

**Programmazione strategica delle risorse umane:** approvata con D.G.C. 13 del 16/02/2023 sulla base

<sup>4</sup> Indicato nel DUPS 2023/2025

<sup>5</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

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. n. 13:

### **Anno 2023**

#### **a) tempo indeterminato:**

- assunzione n° 1 operaio cat. B3 part time 50 % in sostituzione operaio cessato dal servizio in data 30/04/2020; nelle more delle procedure concorsuali l'ente potrà attivare forme di lavoro flessibile;
- assunzione n.1 collaboratore amministrativo cat. b1 (posto di nuova istituzione) part time 50 % nelle more delle procedure concorsuali l'ente potrà attivare forme di lavoro flessibile;

#### **b) tempo determinato:**

- conferma fino al 31/12/2023 del funzionario responsabile dell'Ufficio Tecnico con forme di impiego a tempo determinato, compreso utilizzo condiviso comma 557, art. 1, L. 311/2004 o convenzione con altri enti per 12 ore settimanali;
- conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per l'Ufficio Tecnico – urbanistica – impiegato cat C per l'anno 2023 per massimo 10 ore settimanali;
- conferma rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Cultura – addetto alla pinacoteca - impiegato cat C per l'anno 2023 per massimo 4 ore settimanali;
- attivazione rapporto di lavoro ai sensi del comma 557, art. 1, L. 311/2004 per il Servizio Finanziario - impiegato cat C per l'anno 2023 per massimo 4 ore settimanali;

Per le annualità 2024 e 2025 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 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 Codevilla 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.