



# **COMUNE DI CAMPIGLIONE FENILE**

## **PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026**

Data XXXXX XXXXX

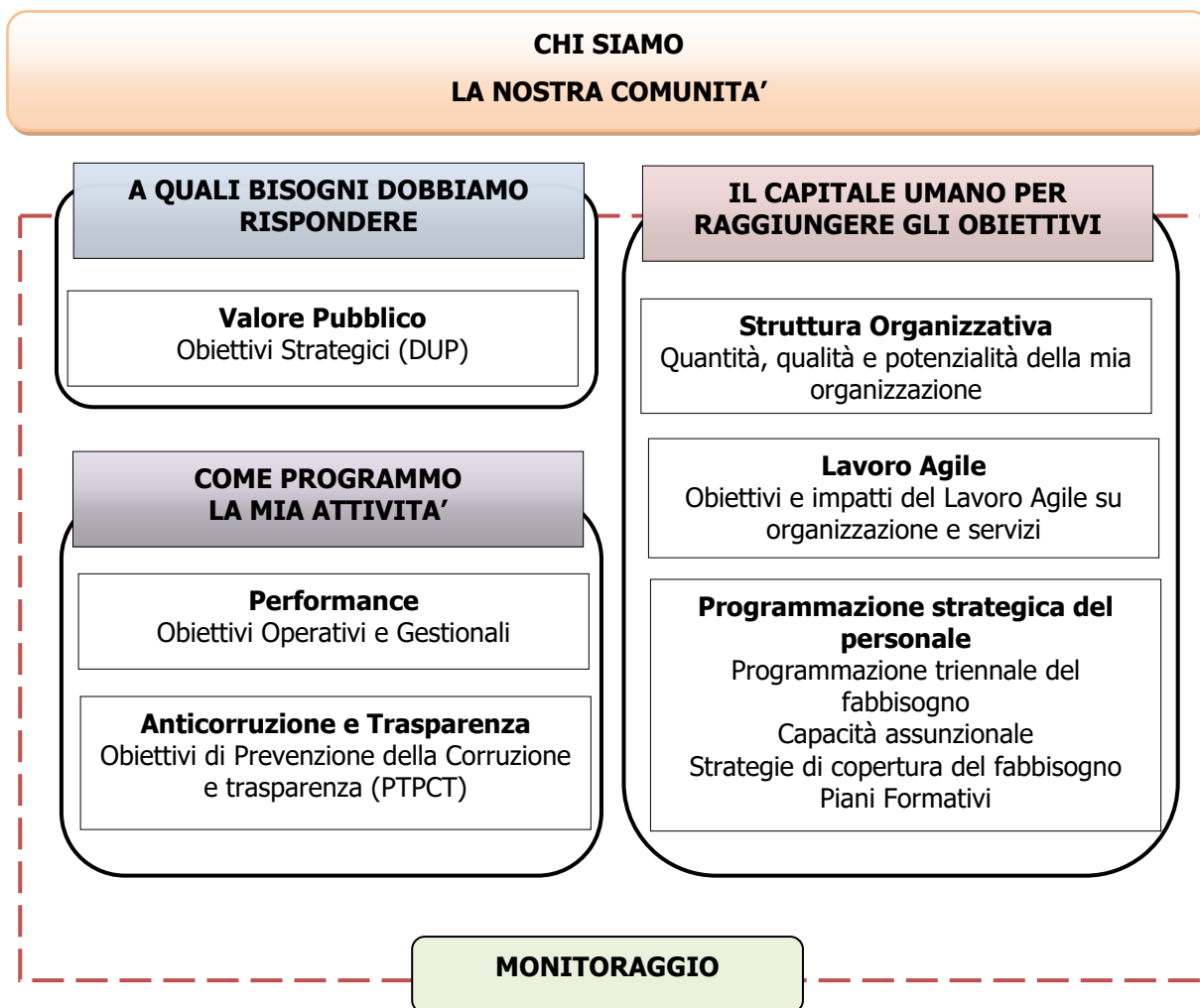
## INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.2 PERFORMANCE.....	6
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	13
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO .....	17
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	17
3.1.1 Modello Organizzativo.....	17
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	19
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	19
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	20
▪ Piano di Formazione.....	23
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO .....	24

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto– eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

### ▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI CAMPIGLIONE FENILE</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza San Germano 5 – 10060 Campiglione Fenile (TO)
<b>SINDACO</b>	<b>ROSSETTO PAOLO</b>
<b>PARTITA IVA</b>	01340750015
<b>CODICE FISCALE</b>	01340750015
<b>CODICE ISTAT</b>	001049
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@cert.comune.campiglionefenile.to.it">protocollo@cert.comune.campiglionefenile.to.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.comune.campiglionefenile.to.it/">https://www.comune.campiglionefenile.to.it/</a>
<b>ABITANTI (al 31/12/2023)</b>	1.311
<b>DIPENDENTI (al 31/12/2023)</b>	5

**Risultanze della popolazione**

Popolazione legale al censimento del <b>09-10-2011</b> n. <b>1.282</b>
Popolazione residente alla fine del 2022 ( <i>penultimo anno precedente</i> ) n. <b>1.333</b> di cui:
maschi n. <b>659</b>
femmine n. <b>674</b>
di cui:
in età prescolare (0/5 anni) n. <b>51</b>
in età scuola obbligo (7/16 anni) n. <b>147</b>
in forza lavoro 1° occupazione r in età adulta (17/65 anni) n. <b>789</b>
oltre 65 anni n. <b>346</b>
Nati nell'anno n. 6
Deceduti nell'anno n. 11
Saldo naturale: +/- <b>-5</b>
Immigrati nell'anno n. 53
Emigrati nell'anno n. 51
Saldo migratorio: +/- 7
Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- -
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. <b>1.606</b> abitanti

**Risultanze del territorio**

Superficie Km <sup>2</sup> <b>11</b>
Risorse idriche: laghi n. <b>0</b> fiumi n. <b>1</b>
Strade: autostrade Km <b>0,00</b> strade extraurbane Km <b>8,00</b> strade urbane Km <b>26,00</b> strade locali Km <b>0,00</b> itinerari ciclopedonali Km <b>0,00</b>
Strumenti urbanistici vigenti: Piano regolatore – PRGC – adottato <b>No</b> Piano regolatore – PRGC – approvato <b>Si</b> Piano edilizia economica popolare – PEEP <b>No</b> Piano Insediamenti Produttivi – PIP <b>No</b>

**Risultanze della situazione socio economica dell'Ente**

Accordo territoriale tra la Regione Piemonte, la Provincia di Torino, la C.C.I.A.A. di Torino ed i Comuni dell'area del Pinerolese e zone limitrofe per la tutela della biodiversità, il sostegno dell'imprenditoria agricola attraverso la scuola teorico pratica in agricoltura "Malva-Arnaldi" di Bibiana
Convenzione per il servizio di segreteria comunale.
Asili nido con posti n. <b>0</b> Scuole dell'infanzia con posti n. <b>1</b> Scuole primarie con posti n. <b>1</b> Scuole secondarie con posti n. <b>0</b> Strutture residenziali per anziani n. <b>0</b> Farmacie Comunali n. <b>0</b> Depuratori acque reflue n. <b>1</b> Rete acquedotto Km <b>22,00</b> Aree verdi, parchi e giardini Km <sup>2</sup> <b>1,000</b> Punti luce Pubblica Illuminazione n. <b>313</b> Rete gas Km <b>11,00</b> Discariche rifiuti n. <b>0</b> Mezzi operativi per gestione territorio n. <b>2</b> Veicoli a disposizione n. <b>3</b>

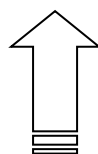
## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di xxxxx ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

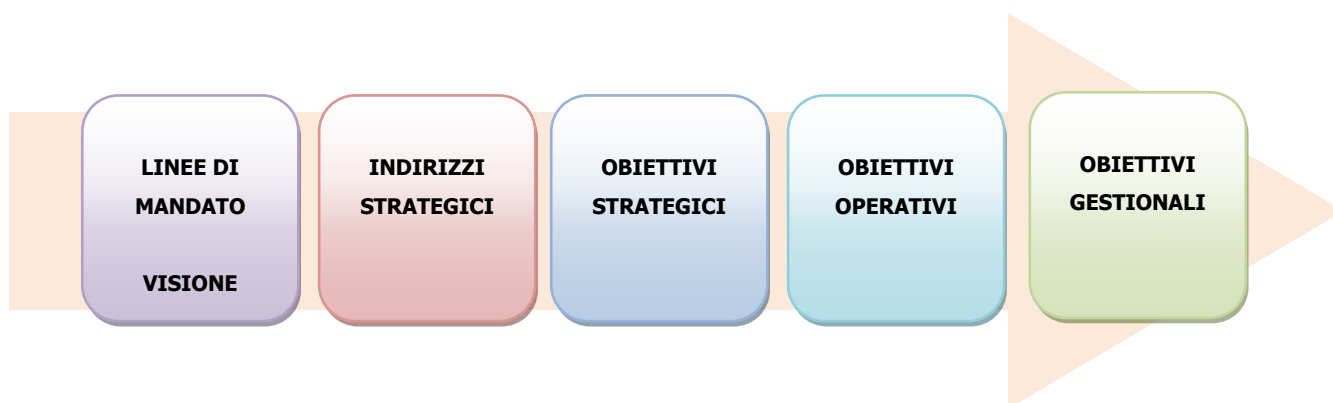
## 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009



▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

**Albero delle Performance**

Missione	Programma		OBIETTIVI GESTIONALI 2024	AREA RESPONSABILE
01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02	Segreteria Generale	<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</i>	TRASVERSALE
	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<i>Rispetto dei tempi di pagamento</i>	TRASVERSALE
	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale	AREA TECNICA
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01	Polizia locale e amministrativa	VIGILANZA STRADALE E TERRITORIALE	AREA AMMINISTRATIVA

<b>04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>06</b>	Servizi ausiliari all'istruzione	SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA	AREA AMMINISTRATIVA
<b>09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b>	<b>05</b>	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	MANUTENZIONE AREE GRIGIE E VERDI	AREA TECNICA
<b>12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA</b>	<b>09</b>	Interventi per le famiglie	REALIZZAZIONE NUOVI LOCULI ED AREE DISPERSIONE CENERI - CIMITERI DI CAMPIGLIONE E DI FENILE	AREA TECNICA

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

***Allegato 1 – Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano delle Performance)***

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di XXXXX si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2023 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	
1.4.3 "Adozione app IO"	
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	

▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

In tema di accessibilità digitale il Comune di Campiglione fenile ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Adeguamento del sito alle linee guida

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantirla mantenendo il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato, sia nella sezione 2.2 del PIAO 2023-2025 già in coerenza con il Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta n. 03 del 01.03.2022, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

***Obiettivi di pari opportunità***

**FORMAZIONE:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del

triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.
<b>Finalità strategiche:</b> Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
<b>Azione positiva 1:</b> i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.
<b>Azione positiva 2:</b> predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.
<b>Soggetti e Uffici Coinvolti:</b> Responsabili di P.O. – Segretario.
<b>A chi è rivolto:</b> a tutti i dipendenti.

<b>ORARI DI LAVORO:</b> Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
<b>Finalità strategiche:</b> potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
<b>Azione positiva 1:</b> sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.
<b>Azione positiva 2:</b> prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
<b>Azione positiva 3:</b> prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
<b>Soggetti e Uffici coinvolti:</b> Responsabili di P.O. – Segretario.
<b>A chi è rivolto:</b> a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

<b>SVILUPPO, CARRIERA E PROFESSIONALITÀ:</b> Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
<b>Finalità strategica:</b> creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente

e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
<b>Azione positiva 1:</b> programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
<b>Azione positiva 2:</b> utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
<b>Azione positiva 3:</b> affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
<b>Soggetti e Uffici coinvolti:</b> Responsabili di P.O. – Segretario.
<b>A chi è rivolto:</b> a tutti i dipendenti.

<b>INFORMAZIONE:</b> Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
<b>Finalità strategica:</b> aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
<b>Azione positiva 1:</b> programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.
<b>Azione positiva 2:</b> informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.
<b>Azione positiva 3:</b> informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
<b>Soggetti e Uffici Coinvolti:</b> Responsabili di P.O. – Segretario - Ufficio Personale e Ufficio Relazioni con il Pubblico.
<b>A chi è rivolto:</b> a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** e dalle relative parti integranti:

### ***Allegato 2.1 – Piano dei Rischi 2024***

### ***Allegato 2.2 – Mappa della Trasparenza***

### ***Allegato 2.3 – Procedura Whistleblowing***

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2024) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo **"Performance – Anticorruzione"** che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (IV). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. L'Allegato 2 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>(I) Missione</b>	<b>(II) Programma</b>		<b>(III) OBIETTIVI GESTIONALI 2024</b>	<b>(IV) AREA DI RISCHIO</b>	<b>(V) PROCESSO A RISCHIO</b>
<b>01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>	<b>02</b>	Segreteria Generale	<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</i>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
	<b>03</b>	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<i>Rispetto dei tempi di pagamento</i>	AREA E	Gestione delle entrate e delle spese
	<b>05</b>	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Valorizzazione del patrimonio immobiliare comunale	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto



					Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
<b>03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA</b>	<b>01</b>	Polizia locale e amministrativa	VIGILANZA STRADALE E TERRITORIALE	AREA F	Attività di controllo in materia commerciale e stradale
<b>04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>06</b>	Servizi ausiliari all'istruzione	SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
<b>09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b>	<b>05</b>	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	MANUTENZIONE AREE GRIGIE E VERDI	AREA F	Attività di controllo gestione rifiuti abbandonati o pericolosi Attività di controllo in materia edilizia, ambientale, commerciale e stradale

<p><b>12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA</b></p>	<p><b>09</b></p>	<p>Interventi per le famiglie</p>	<p>REALIZZAZIONE NUOVI LOCULI ED AREE DISPERSIONE CENERI - CIMITERI DI CAMPIGLIONE E DI FENILE</p>	<p>AREA B</p>	<p>Programmazione                      Progettazione                      Selezione del contraente                      Altre procedure di affidamento                      Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto                      Esecuzione del contratto                      Rendicontazione del contratto</p>
--	------------------	-----------------------------------	--	---------------	---

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 83 del 27-12-2010) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree e Uffici.

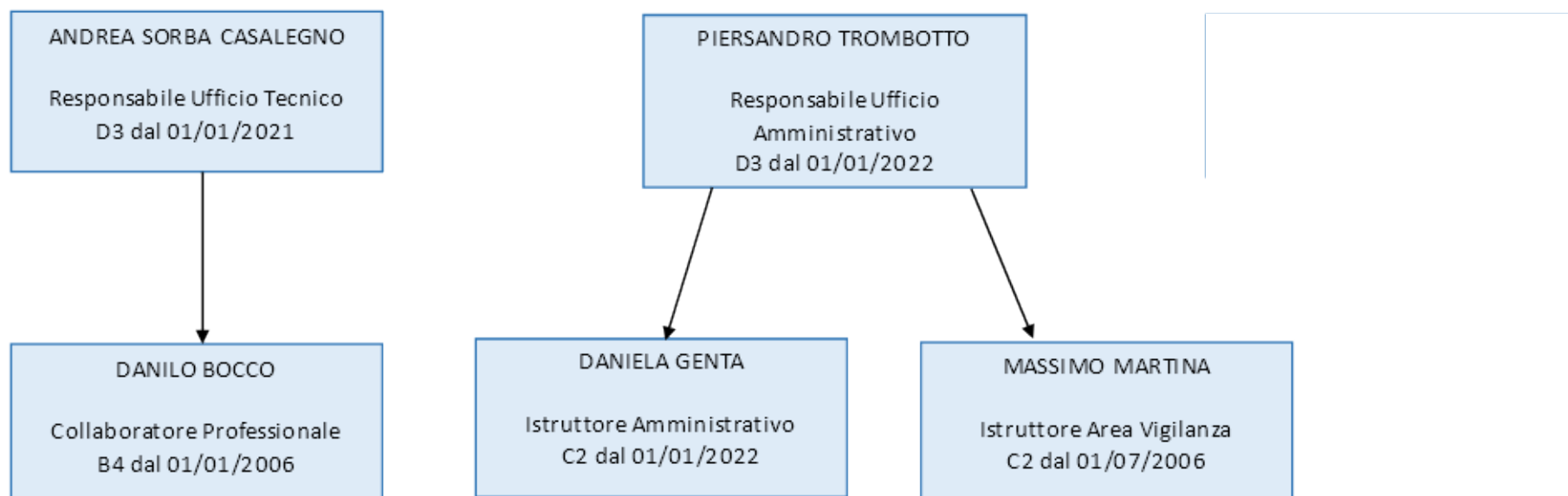
#### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° 31 del 15-04-2019):



## ORGANIGRAMMA DIPENDENTI COMUNE DI CAMPIGLIONE FENILE

Aggiornato al 17/02/2023



### 3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

<b>Distribuzione Personale</b>				
<b>Centro di Responsabilità</b>	<b>Responsabile</b>	<b>N° Dipendenti</b>	<b>TOT</b>	<b>%</b>
<b>Area Amministrativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60</b>
<b>Area Finanziaria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Area Tecnica</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
<b>TOTALE</b>			<b>5</b>	<b>100%</b>

*Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023*

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 5 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2024, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."*

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Decreto 25 luglio 2023 (GU Serie Generale n.181 del 04-08-2023), ha sancito la presenza univoca del Piano Triennale del Fabbisogno del personale all'interno del PIAO; la definizione delle risorse finanziarie necessarie e disponibili per la spesa del personale, calcolate tenendo conto della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali, è ora contenuta esclusivamente nella sezione operativa del DUP; si tratta del presupposto per l'elaborazione del bilancio di previsione e per il Piano del fabbisogno contenuto nel PIAO.

Il Comune di Campiglione Fenile, collocandosi nella fascia demografica B tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**28,6%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione non può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato.
- In base al terzo comma dell'art. 6, "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato".

<b>Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente (rendiconto 2022)</b>	<b>28,62 %</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito</b>	<b>28,60 %</b>
<b>Soglia Tabella 3 del DM</b>	<b>32,60 %</b>

	<b>2024</b>
<b>% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM</b>	<b>35%</b>
<b>Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)</b>	<b>€ 70.420,54</b>
<b>È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?</b>	<b>No</b>

**Allegato C – Calcolo Capacità assunzionali****Il piano delle assunzioni a tempo determinato**

Non sono previste assunzioni a tempo determinato

**La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
<b>2024</b>	sostituzione della dipendente dell'ufficio finanziario, licenziatosi il 16 luglio 2023 e del responsabile amministrativo che ha presentato le dimissioni con decorrenza 1° settembre 2024 per raggiunti limiti di età pensionabile.  A seguito di approvazione del rendiconto 2023 si provvederà alla verifica delle spese del personale rapportato alle entrate correnti in quanto sarebbe auspicabile nel corso del 2024 poter assumere un collaboratore tecnico autista a tempo indeterminato per ridurre la spesa del trasporto scolastico attualmente affidato a ditta esterna	saranno sostituiti mediante concorso pubblico oppure per mobilità esterna volontaria o attingendo da graduatorie di altri Enti.  Per l'eventuale assunzione del collaboratore mediante selezione pubblica	Non sono previsti aumenti di costi per la sostituzione delle due figure già in organico. L'eventuale aumento di spesa per l'assunzione del collaboratore autista
<b>2025</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
<b>2026</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Campiglione Fenile è la seguente:

<b>Aree Professionali (CCNL 19-21)</b>	<b>EX Categorie</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>N. posti</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>CAT. B</b>	Operatore	1
<b>Istruttori</b>	<b>CAT. C</b>	Istruttori amministrativi/contabili - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici	2
<b>Funzionari e Elevata Qualificazione</b>	<b>CAT. D</b>	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istrutt. Direttivi Tecnici	3
		<b>Totale</b>	<b>6</b>

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2010 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in soprannumero, per l'anno 2024.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.



### ▪ **Piano di Formazione**

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

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

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

<b>Piano di Formazione del Personale</b>			
<b>Tipologia Intervento</b>	<b>Interventi Formativi</b>	<b>Modalità Esecutive</b>	<b>Personale coinvolto</b>
<b>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali</b>	mediante webinar	Con webinar gratuiti o a pagamento proposti dalle software house dei nostri software	
<b>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</b>	Mediante webinar	Con webinar gratuiti o a pagamento proposti dalle software house dei nostri software	
<b>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze delle prestazioni di lavoro in modalità agile</b>	Non sono previste iniziative e la non applicabilità del lavoro agile		

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Campiglione Fenile ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente Delibera di G.C. n. 28 del 10-04-2017.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza" e relative parti integranti.

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio" a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", pari a n. 49 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, pari quindi a 17 processi all'anno per il triennio 2023 - 2025. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

---

<sup>4</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il Comune di Campiglione Fenile a fine anno 2023 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell'Allegato 4 – Report Monitoraggio 2023 su PTPCT. I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento dall'Allegato "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza" e relative parti integranti (in particolare Allegato 2.1 "Piano dei Rischi 2024")

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.