



Comune di Priola

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

SOMMARIO

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
4. MONITORAGGIO	31

ALLEGATI:

ALL. 1 PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2024/2026

ALL. 2 OBIETTIVI GESTIONALI 2024

PREMESSA

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

Priola 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 Priola ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 30/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 100/2022 e il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 06/04/2023; per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi in materia di performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - 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 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. 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 Priola ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<i>Denominazione</i>	COMUNE DI PRIOLA
<i>Indirizzo</i>	Via Provinciale, 2/A
<i>Città</i>	Priola
<i>Provincia</i>	CN
<i>Telefono</i>	0174-88018
<i>Pec</i>	priola@cert.ruparpiemonte.it
<i>Sito web istituzionale</i>	www.comune.priola.cn.it
<i>Codice fiscale / P. iva</i>	00358940047
<i>Codice IPA</i>	c_h069
<i>Codice Istat</i>	004177
<i>Codice catastale</i>	h069
<i>Tipologia</i>	Pubbliche Amministrazioni
<i>Categoria</i>	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
<i>Attività Ateco</i>	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
<i>Abitanti</i>	658
<i>Dipendenti</i>	5 (escluso Segretario Comunale)

AMMINISTRAZIONE COMUNALE:

Sindaco:

- SCIANDRA Luciano

Giunta Comunale:

- SCIANDRA Luciano
- CANAVESE Laura (Vicesindaco)
- ANSELMi Gloria

Consiglio Comunale

SCIANDRA Luciano, CANAVESE Laura, BIANCO Silvano, MASCARELLO Michele, FARINA Claudio, GOLLO Fulvio, ANSELMi Gloria, BETTEGA Maria Paola, CANDUSSIO Giorgio, CANOVA Luca

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Andamento popolazione residente

anno	2018	2019	2020	2021	2022	2023
n. abitanti	687	682	670	658	649	627

Territorio comunale

Superficie	Kmq. 27,37
Risorse idriche	Fiumi n. 1
Strade	strade extraurbane Km. 25
	strade urbane Km. 10
	strade locali Km. 40
Itinerari ciclopdonali	Km. 3

Strumenti urbanistici vigenti

- Piano regolatore – PRGC
- Piano Insediamenti Produttivi - PIP SI x NO

La situazione economica

Ai fini della redazione del presente documento, si riportano alcune considerazioni generali, tratte dall'analisi economica condotta dalla Camera di Commercio di Cuneo (<https://www.cn.camcom.it>), di cui al "Rapporto Cuneo 2023" secondo la quale:

"Nel 2022 la crescita dell'economia mondiale ha evidenziato un rallentamento, attestandosi al +3,2%, ben al di sotto delle previsioni dell'inizio dello scorso anno. Lo sviluppo di vaccini e un sostegno monetario, fiscale e finanziario senza precedenti avevano reso possibile nel 2021 una ripresa globale vigorosa, che l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, l'aumento generalizzato del costo della vita e la flessione dell'attività in Cina hanno frenato, riducendo pesantemente le prospettive di crescita internazionali. [omissis...]"

Nonostante il difficile contesto socio-economico nel 2022 l'Italia ha realizzato una buona performance, registrando, grazie ad una tenuta sul finire dell'anno delle esportazioni e degli investimenti, un aumento del PIL a valori concatenati più elevato di quello della media dell'Area euro (+3,5%). Nel confronto con i principali partner europei il risultato italiano è stato inferiore a quello della Spagna (+5,5%) e superiore a quello di Francia (+2,6%) e Germania (+1,9%).

L'Italia ha quindi proseguito sulla strada della ripresa, pur manifestando una decelerazione rispetto all'anno precedente. Dopo una contrazione del PIL del 9,0% nel 2020 e un'espansione del 7,0% nel 2021 ha segnato, infatti, un +3,7% nel 2022, tornando ai livelli pre-pandemici. Come altri Paesi europei, ha subito gli effetti dello shock dei prezzi dell'energia, ma è riuscita ad iniziare a diversificare i propri approvvigionamenti puntando sui Paesi africani, al fine di ridurre la propria dipendenza dall'energia russa. I prezzi al consumo hanno registrato complessivamente una crescita media annua dell'8,1%, segnando l'aumento più elevato dal 1985 (+9,2%). La crescita dei prezzi è stata spinta soprattutto, come più volte sottolineato, dall'andamento dei prezzi degli energetici (+50,9% nel 2022, a fronte del +14,1% del 2021), ma anche da quello dei generi alimentari. A trascinare l'aumento del

PIL è stata in particolare la domanda nazionale, mentre la domanda estera e la variazione delle scorte hanno fornito contributi negativi. [omissis...]

A livello piemontese, in base a dati di Prometeia, nel 2022 il Prodotto interno lordo si è attestato intorno ai 146 miliardi di euro a valori correnti, il 7,7% della ricchezza prodotta a livello nazionale, valore superiore rispetto non solo ai 136 miliardi del 2021, ma anche ai livelli del periodo pre-Covid quando, a valori correnti, il PIL si attestava a 138 miliardi di euro.

La crescita evidenziata a livello regionale nel 2022 è stata il risultato di dinamiche positive in tutti i principali settori ad eccezione fatta per l'industria (-0,1%), che ha mostrato una sostanziale stazionarietà in termini di valore aggiunto rispetto all'anno precedente, periodo in cui aveva segnato una crescita a doppia cifra. Le costruzioni (+9,6%) e i servizi (+4,6%), hanno realizzato le dinamiche migliori, seguiti dal comparto agricolo (+3,0%). [omissis...]

All'interno di questo scenario si inserisce il quadro socio-economico della provincia di Cuneo, caratterizzato da segnali per lo più positivi: il 2022 si chiude con una nuova crescita dell'attività produttiva, un valore delle esportazioni che sfiora il muro dei 10 miliardi di euro, un mercato del lavoro che conferma la propria solidità con un aumento dei livelli occupazionali e un calo della disoccupazione, e una rinnovata attrattività turistica del territorio provinciale.

In base alle stime ricavate a partire dai dati Istat, nel 2022 la provincia di Cuneo ha generato un PIL pari a 21,5 miliardi di euro, per una crescita in valore del 6,9% rispetto al 2021 (in linea con lo sviluppo del 7,3% registrato a livello regionale). Il tessuto produttivo locale ha fornito un contributo pari al 14,7% della ricchezza prodotta in Piemonte e all'1,1% di quella nazionale. La quota più rilevante del valore aggiunto provinciale deriva dal comparto dei servizi (60,0%), cui seguono l'industria in senso stretto (28,8%), le attività edili (6,3%) e l'agricoltura (4,9%). [omissis...]

Il 2022 conferma la solidità del mercato del lavoro cuneese, che primeggia in Piemonte sia sul fronte dei livelli occupazionali, sia della disoccupazione: il tasso di occupazione si è attestato al 70,3%, in crescita di 0,7 punti rispetto al 2021, e superiore di 4 punti al dato medio regionale (66,3%), quello di disoccupazione è sceso al 3,7% dal 4,7% del 2021, confermandosi inferiore di circa 3 punti al valore piemontese (6,6%). Il numero medio degli occupati si è riportato sui livelli pre-pandemici del 2019, raggiungendo quota 263mila (dai 261mila circa del 2021), quello delle persone in cerca di occupazione segna una decisa contrazione, attestandosi a circa 10mila unità, dalle 13mila del 2021, dinamica sostenuta soprattutto dal calo della componente femminile della disoccupazione.

Il 2022 ha, infine, confermato la rinnovata attrattività turistica del territorio provinciale, con una numerosità degli arrivi che ha superato i livelli pre-pandemia del 2019: tra gennaio e dicembre oltre 797mila turisti italiani e stranieri hanno raggiunto la provincia Granda, il 4,3% in più rispetto al 2019 (la variazione rispetto al 2021 è stata del +33,8%). Continua, tuttavia, a ridursi la durata media del soggiorno, che nel 2022 è risultata pari a 2,3 giornate (era pari a 2,5 nel 2019), portando le presenze complessivamente registrate sul territorio provinciale a quota 1,9 milioni, valore ancora inferiore (-4,0%), se pur di poco, a quello pre-pandemico. Il 94,6% dei turisti è di origine europea; prendendo in esame la nazionalità, si rileva come i viaggiatori italiani abbiano rappresentato circa il 61,8% del totale mentre il 7,2% proviene da Svizzera, il 7,1% dalla Francia e il 5,3% dalla Germania.

Nonostante le difficoltà imposte dal conflitto russo-ucraino, il 2022 è stato, dunque, l'anno in cui il tessuto produttivo cuneese si è definitivamente riportato sui livelli pre-pandemia, a dimostrazione di una rinnovata capacità del sistema imprenditoriale locale di fronteggiare i momenti di incertezza e uscirne consolidato.”

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

Si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio di Previsione 2024-2026, approvati con deliberazione consiliare n. 34 del 22/12/2023 e con deliberazione consiliare n. 35 del 22/12/2023.

L'organigramma dell'Ente

La struttura organizzativa del Comune di Priola è ripartita in due Settori, rispettivamente:

- Settore Tecnico Manutentivo – Vigilanza – Ambiente e Demografici;
- Settore Finanziario – Contabile – Amministrativo e Servizi Generali.

Al vertice dei predetti Settori sono posti rispettivamente un responsabile del servizio tecnico titolare di posizione organizzativa ed un responsabile del servizio finanziario, quest'ultimo incarico al momento ricoperto dal Sindaco pro-tempore.

La dotazione organica effettiva prevede all'1.1.2024:

- n. 03 Area Funzionari ed Elevate qualificazioni;
- n. 01 Area Istruttori;
- n. 01 Area Operatori Esperti.

Attualmente le funzioni di Segretario Comunale sono coperte con una reggenza a scavalco.

Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio di Previsione 2024-2026 e relativi allegati, approvati con deliberazione consiliare n. 34 del 22/12/2023 e con deliberazione consiliare n. 35 del 22/12/2023.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Deve tenersi conto che la mappatura dei processi costituisce un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione e contestuale valorizzazione, con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie è strumentale alla successiva attività di pianificazione delle azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

La mappatura dei processi deve essere unica, per evitare di ingenerare confusione e consentire una migliore analisi delle attività gestionali dell'ente.

Premesso che per processo si intende serie di attività interconnesse tra loro per svolgere meglio la gestione operativa e funzionale dell'impresa, mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Al riguardo, si rinvia all'analisi dei processi mappati suddivisi per Settori, di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente, che è stata effettuata in sede di aggiornamento alla Sezione del PIAO dedicata al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 31/2019 del 12/06/2019;
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con D.C.C. n. 34/2023 del 22/12/2023.

Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO.

Come noto, tale sezione non è obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50; tuttavia, l'Amministrazione ha inteso comunque predisporre la presente sezione, riportando gli obiettivi assegnati ai singoli responsabili ed al restante personale dipendente.

In allegato (All.2), sono riportati gli obiettivi di gestione suddivisi per settore, redatti in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, permettendo in tal modo la puntuale programmazione esecutiva, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione e la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Priola vede la presenza femminile di 2 unità di personale sulle 5 unità attualmente in servizio presso l'Ente. Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Priola valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica nel triennio

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 [...]".

2024/2026 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
		Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		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.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune

fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		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.
		Affidare gli 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
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

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 di digitalizzazione, semplificazione ed accessibilità digitale dell'amministrazione

Il Comune di Priola nel corso degli ultimi anni ha già raggiunto un discreto livello di digitalizzazione informatizzando una buona parte delle proprie procedure.

Si dovrà proseguire su tale processo, tenendo conto anche della potenziale platea degli utilizzatori.

In base a quanto previsto dalle Linee Guida Agid, i predetti obiettivi sono consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/549b587c-e46b-42d7-89d1-cd96ea6e0cf4>

La conferenza unificata, nella seduta dell'11 maggio 2022, ha sancito l'intesa tra il Governo, Regioni Province e Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026. L'obiettivo

di assoluta importanza si scontra, tuttavia, con la mancanza di figure professionali idonee che adottino una strategia compatibile con le dotazioni in essere e le aspettative dei Cittadini.

Altro elemento di criticità, inoltre, è rappresentato dall'impatto finanziario che l'adozione di nuovi strumenti tecnologici comporta e che i bilanci comunali faticano a sopportare.

Al riguardo, il P.N.R.R. ha previsto per gli Enti locali dei finanziamenti che sicuramente daranno un notevole impulso a quanto suddetto e che questo Comune cercherà di intercettare, al fine di procedere nel solco della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

- "Lavori di riqualificazione energetica del palazzo comunale" per un importo complessivo di euro 108.000,00 (CUP C29H19000350006);
- "Interventi di efficientamento energetico su edifici pubblici e potenziamento illuminazione pubblica" per un importo complessivo di euro 130.480,12 (CUP C29J2104811004)
- "Impianto di produzione energia elettrica da fonte rinnovabile solare con batteria di accumulo a servizio del palazzo comunale" per un importo complessivo di euro 39.500,00 (CUP C21B2100851008);
- "Lavori di ristrutturazione edilizia per la messa in sicurezza e riqualificazione dell'immobile ex scuole in frazione Pievetta" per un importo complessivo di euro 50.000,00 (CUP C25F21000790001);
- "Intervento di riqualificazione energetica della centrale termica dell'edificio scolastico di Priola" per un importo complessivo di euro 70.000,00 (CUP C23I22000250006);

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

Gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2024 sono consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/8577cda0-0238-11ef-92c2-9b844c1515dd>

Rischi corruttivi e trasparenza

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.

Il precedente Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: <http://www.comune.priola.cn.it/portals/1482/SiscomArchivio/8/PIANOTRIENNALE2022-2024.pdf>) è stato approvato con D.G.C. n. 13/2022 del 23/03/2022 e si riferiva al triennio 2022/2024.

Nonostante in questi anni non risultano essere stati accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative, si è ritenuto opportuno dotare l'ente di una pianificazione aggiornata in materia di anticorruzione, che tenga conto delle modifiche normative e degli orientamenti ANAC nel frattempo intervenuti.

A tal fine, si allega alla presente pianificazione (ALL.1)– di cui costituisce parte integrante - il documento contenente le misure aggiornate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Settori ed in particolare:

- Settore Finanziario Contabile – Amministrativo e Servizi Generali
- Settore Tecnico – Tecnico manutentivo e dei Servizi di Vigilanza - Ambiente e Demografici

Livelli di responsabilità organizzativa

SEGRETARIO COMUNALE: GERVASI dr. Mario

Responsabile della Transizione digitale: dott. Gervasi Mario individuato con DS 5/2020 21/09/2020

Numero di dipendenti in servizio: 5

n. 3 dipendenti Area Specialista ex cat D1 a tempo indeterminato

n. 1 dipendente Area Istruttore ex cat C1 a tempo indeterminato

n. 1 dipendente Area Operatore esperto ex cat B1 a tempo indeterminato

3.2 Organizzazione del lavoro agile – P.O.L.A.

Il c.d. POLA “Piano Organizzativo del Lavoro Agile” introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Più recentemente, la materia è stata affrontata dal contratto collettivo nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16-11-2022.

Il Comune, ad oggi, non ha adottato provvedimenti in materia, in quanto le dimensioni organizzative ridotte renderebbero difficile garantire il servizio all'utenza; tuttavia, sono in fase di studio l'adozione di modalità organizzative al fine di consentire, in futuro, lo svolgimento di lavoro agile al personale dipendente, garantendo comunque la piena efficienza dei servizi.

Piano triennale della Formazione del Personale

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno a momenti formativi prioritariamente attraverso le piattaforme gratuite quale quella di IFEL-ANCI ovvero organizzati da altre PP.AA; qualora ne venga ravvisata la necessità potranno essere organizzati momenti formativi a cura di società private od associazioni con costi a carico del bilancio dell'ente.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2024/2026 per la parte finanziaria.

Capacità assunzionale (calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa):

SPESA DEL PERSONALE ESERCIZIO 2022 (A)	171.584,06 €
ENTRATE CORRENTI 2020	657.150,32 €
ENTRATE CORRENTI 2021	608.342,35 €
ENTRATE CORRENTI 2022	597.240,96 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022 (B)	620.911,21 €
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità risultante dal bilancio preventivo assestato anno 2022 (C)	11.903,15 €
D= B-C	609.008,06 €
E=A/D	28,17%
VALORE SOGLIA ART 4, TAB.1, LETTERA A DECRETO 17-03-2020	29,50%
RISPETTO VALORE SOGLIA ART 4, TAB.1, LETTERA A DECRETO 17-03-2020	OK
SPESA DEL PERSONALE ESERCIZIO 2018	155.125,86 €
% DI INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE 2018 PER L'ANNO 2023	34%
SPESA DEL PERSONALE MASSIMA PER L'ANNO 2023	207.868,65 €
SPESA DEL PERSONALE PREVISTA PER L'ANNO 2023	184.364,51 €
RISPETTO LIMITE SPESA PERSONALE 2023	OK
% DI INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE 2018 PER L'ANNO 2024	35%
SPESA DEL PERSONALE MASSIMA PER L'ANNO 2024	209.419,91 €
SPESA DEL PERSONALE PREVISTA PER L'ANNO 2024	180.330,94 €
RISPETTO LIMITE SPESA PERSONALE 2024	OK

Stima del trend delle cessazioni: non sono previste

Stima dell'evoluzione dei bisogni: non è prevista alcuna assunzione

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 Priola non è obbligatorio.

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.

I responsabili dei singoli piani operano un costante monitoraggio circa l'avanzamento degli stessi anche al fine di valutare la necessità di eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi, al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

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.