



Comune di Scagnello

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di SCAGNELLO 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 funzionali 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 SCAGNELLO ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 27/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 56/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze

trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- 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.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
 - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
 - la Conferenza Stato-città ed autonomie locali risulta aver deciso l'ulteriore differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione al 31 luglio 2023;
 - il Comune di SCAGNELLO ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5/2023 del 30/03/2023;

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 SCAGNELLO ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Giovanni XXIII n. 1	SCAGNELLO	CN	12070
Centralino	+39 0174 783310			
Sito	http://www.comune.scagnello.cn.it/			
e-mail	scagnello@ruparpiemonte.it			
PEC	scagnello@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00541470043			
Partita IVA	00541470043			
Codice ISTAT	004216	Codice Catastale	I484	

Residenti al 31.12.2021: 173

Residenti al 31.12.2022:171

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta

- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato e controllo di gestione
- Gestione delle entrate tributarie e verifiche tributarie
- Messi comunali
- Urbanistica e programmazione del territorio
- Servizio necroscopico e cimiteriale
- Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Servizio Statistico

- Affissioni e pubblicità
- Area manutentiva
- Servizio idrico integrato

Servizi gestiti in forma associata;

L'Unione Montana Valli Mongia Cevetta e Langa Cebana svolge le seguenti funzioni in forma associata:

Edilizia Scolastica, organizzazione e gestione dei Servizi scolastici

Organizzazione dei Servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico Comunale

Servizi in materia di statistica

Polizia municipale e polizia amministrativa locale

Commissione locale Paesaggio

Protezione Civile

Servizio socio assistenziale e assistenza alle autonomie

Centrale unica di committenza

Al GAL Mongioie è affidato il servizio di SUAP -Sportello unico per le attività produttive.

Servizi affidati a organismi partecipati

Azienda consortile ecologica monregalese – A.C.E.M.

Svolge funzioni di governo di bacino relative al ciclo integrato dei servizi di gestione dei rifiuti urbani.

Società Monregalese Ambiente – S.M.A.

Svolge funzioni relative allo smaltimento nell'ambito della gestione del ciclo integrato dei rifiuti solidi urbani ,degli assimilabili agli urbani e degli speciali.

Servizi affidati ad altri soggetti

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 10/02/2023 è stato affidato alla Demetra di Imperia il servizio di accertamenti IMU - TARI fino al 31/12/2023.

Enti e Organismi partecipati .

Per quanto riguarda la società partecipata Fingranda spa di cui il Comune detiene una percentuale di partecipazione dello 0,00625% ed il cui oggetto sociale è promuovere, coordinare e realizzare attività di rilevante interesse per la Provincia di Cuneo in ogni settore sia esso economico, produttivo, commerciale e turistico che sociale, culturale e sportivo, si rileva che l'attività dismissiva da parte del Comune è ad oggi confluita nella procedura di messa in liquidazione volontaria attivata dalla Società e si può realizzare con la conclusione del procedimento di liquidazione volontaria, approvato dall'Assemblea ordinaria della società in data 31/07/2018 con decorrenza immediata, come da comunicazione dal Liquidatore in data 7/9/2018 prot. n. 2-Liquidazione-2018.

Sindaco: GARELLI DANIELE

Giunta Comunale:

GARELLI DANIELE

BONOSO GIANNI

BORGNA CRISTINA

Consiglio Comunale

GARELLI DANIELE, BONOSO GIANNI, BORGNA CRISTINA, BACCHIARELLO ARMANDO, AUREF MARCO, ROBALDO OTTAVIA, RAINERI DESI, CALCAGNO GIAN PIERO, LIONELLO LUCA, RAVETTA LAURA, BRACCO ERNESTO.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 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 e del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 3 9 /2022 del 28/072022, aggiornato con D.G.C. n. 14/2023 del 28/02/2023

2.2 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 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

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 [...]"

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 risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti con successivo provvedimento.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2024.

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 SCAGNELLO vede l'unica presenza femminile di 1 unità di personale in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Istruttore Direttivo;

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.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

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 Scagnello valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere ad una nuova assunzione, nel triennio 2023/2025 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	<p>Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:</p> <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 del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	orario di lavoro	<p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p> <p>Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali</p> <p>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.</p>
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	<p>Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.</p> <p>garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile</p> <p>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</p>
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	<p>Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera</p> <p>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</p>
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche		
		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 finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione :

Dichiarazione di accessibilità

consultabile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/bed23b98-b828-4451-ace8-df16f5c05661/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico e PNRR

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

Per il 2023 l'Ente risulta destinatario di:

- € 5.000,00 per il 2023: L. 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1 comma 407 – Decreto 14/01/2022 Ministero Interno: Assegnazione ai comuni di contributi per strade, marciapiedi e arredo urbano;
- € 83.790,52 per il 2023: art. 30, comma 14-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come sostituito dall'articolo 51, comma 1, lettera a), del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, il quale prevede l'attribuzione ai Comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti del contributo per il potenziamento di investimenti per la messa in sicurezza di scuole, strade, edifici pubblici e patrimonio comunale e per l'abbattimento delle barriere architettoniche, nonché per gli interventi di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile;

Risultano attualmente in corso di esecuzione e non ancora conclusi i seguenti progetti di investimento:

- "SISTEMAZIONE E MESSA IN SICUREZZA IMMOBILE AD USO RICETTIVO " - art. 30, comma 14-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 - *CUP: H59D22000090001 CIG: 9218262E70*" Importo complessivo dell'opera: € 84.168,33 finanziato da contributo previsto dall'articolo 30, comma 14-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, così come sostituito dall'articolo 51, comma 1, lettera a), del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n.126 (*Attribuzione ai comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti del contributo per il potenziamento di investimenti per la messa in sicurezza di scuole, strade, edifici pubblici e patrimonio comunale e per l'abbattimento delle barriere architettoniche, nonché per gli interventi di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile, per l'anno 2022*)
- "LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DEL PATRIMONIO COMUNALE." CUPH57H22002320006 CIG 939305308D – **Confluito nell'ambito del PNRR Missione 2 Componente 4 Intervento 2.2 - Finanziato dall'UE - Next Generation EU** – Importo complessivo dell'opera € 50.000,00, progetto finanziato con contributo concesso dal Ministero dello Sviluppo Economico ai sensi dell'art. 1, comma 29, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio*

pluriennale per il triennio 2020-2024" che prevede, per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024, l'assegnazione ai comuni, nel limite complessivo di 500 milioni di euro annui, di contributi per investimenti destinati ad opere pubbliche;

Nel 2023/2024 intende realizzare:

Intervento	Interventi attivati/da attivare	Missione	Componente	Linea d'intervento	Titolarità	Termine previsto	Importo	Fase di Attuazione
SOSTITUZIONE GENERATORE DI CALORE E ADEGUAMENTO IMPIANTO DI RISCALDAMENTO COMUNITA' GIANBURRASCA - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - M2C4I.2.2 - CUP:H54H22000850006 - PNRR - NextgenerationEU - ANNO 2023	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario (Finanziamento confluito nel PNRR – Piccole opere)	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Ministero dell'Interno	31.12.2024	50.000,00	DA AVVIARE NEL 2023
RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA EDIFICIO COMUNALE - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - M2C4I.2.2 - CUP:H53G22000100006 - PNRR - NextgenerationEU - ANNO 2024	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario (Finanziamento confluito nel PNRR – Piccole opere)	2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Ministero dell'Interno	31.12.2025	50.000,00	DA AVVIARE NEL 2024

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

L'Amministrazione ha provveduto a partecipare all'avviso PNRR (PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA) per la digitalizzazione dei Comuni, dedicati alla digitalizzazione della PA inerente a Migrazione al Cloud, la cui domanda è stata finanziata per un importo complessivo di € 47.427,00 per l'anno 2023;

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai suddetti avvisi.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: il Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 non risulta redatto. Tuttavia, nel tempo l'Ente cercherà di realizzare una serie di interventi utili al superamento delle barriere architettoniche

2.3 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.

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

<http://www.comune.scagnello.cn.it/portals/1454/SiscomArchivio/8/GC32del1242022->

[PIANOPREVENZIONEDELLACORRUZIONE2022-CONFERMAPIANTOTRIENNALE2021-](#)

[2023.pdf](#) risulta approvato con D.G.C. n. 32/2022 del 12/04/2022 e si riferisce al triennio 2021-2023. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;

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

- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione "bandi di gara e contratti", rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da:

- AREA AMMINISTRATIVA (SETTORE SEGRETERIA GENERALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SETTORE PERSONALE)
- AREA FINANZIARIA (SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI)
- AREA TECNICA (SETTORE AMBIENTE URBANISTICA, SETTORE LAVORI PUBBLICI)

Sul sito istituzionale dell'ente e in alcuni strumenti programmatici l'articolazione organizzativa tuttavia risulta diversamente declinata. In occasione dell'aggiornamento del P.I.A.O. dovrà effettuarsi una ricognizione complessiva.

Livelli di responsabilità organizzativa SEGRETARIO COMUNALE:

D o t t . s s a RICCIARDI FRANCESCA

Numero di dipendenti in servizio: 1

Risulta adottato un SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE consultabile al seguente link

<http://www.comune.scagnello.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=134641>

i cui contenuto devono intendere integralmente riportati e trascritti nel presente Piano quali parti integranti e sostanziali del medesimo.

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

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

Il Comune di SCAGNELLO non ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19.

Sebbene l'amministrazione sia dotata di strumenti tecnologici e ciascun dipendente dispone di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, l'Ente è un piccolo comune e non dispone di sufficiente personale per assicurare l'effettiva organizzazione del lavoro e in tale ridotta realtà, tenuto anche conto delle richieste di servizi da parte dell'utenza, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile pregiudica e riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Non è inoltre possibile assicurare la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile e ciascun lavoratore assicura pertanto prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza.

L'ente ritiene di riservare la modalità agile in occasione della partecipazione a webinar formativi e/o momenti di formazione a distanza.

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto con successivo provvedimento.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025.

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

⁴ 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

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

Il fabbisogno del personale dell'ente, per il triennio in esame, risulta essere:

Anno 2023: nessuna assunzione in programma.

Anno 2024: nessuna assunzione in programma.

Anno 2025: nessuna assunzione in programma

Si conferma che non risultano essere presenti eccedenze di personale come disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183, Legge di stabilità 2012.

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, collocamento a riposo etc) dovesse verificarsi una "vacanza di personale" si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Pertanto, in caso, nel corso del triennio 2023-2025, il personale con contratto a tempo indeterminato venisse collocato a riposo per raggiunti limiti di età, sarà, necessario provvedere alla sua sostituzione attraverso assunzione con mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ove obbligatoria ovvero mediante concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001), in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Verranno autorizzate, per il triennio 2023/2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. In Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Per il triennio 2023/2025 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, in considerazione di modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente e/o diversa scelta di gestione dei servizi ovvero qualora si verificassero esigenze tali determinate da mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio 2023/2025.

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 SCAGNELLO 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.

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link: <https://www.comune.scagnello.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=134727>

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011. Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2022 era fissato al 30.04.2023.