



Comune di Faule

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

PREMESSA

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

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 17/2023 del 21/03/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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 Faule ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Casana 7 bis	Faule	CN	12030
Centralino	+39 011/974113			
fax	+39 011/9748956			
Sito	https://www.comune.faule.cn.it/			
e-mail	faule@ruparpiemonte.it			
PEC	faule@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	85001290049			
Partita IVA	00506820042			
Codice ISTAT	004087	Codice Catastale	D511	

Residenti al 31.12.2021: 466

Residenti al 31.12.2022: 487

Residenti al 31.12.2023: 493

Sindaco: Scarafia Giuseppe

Giunta Comunale:

Scarafia Giuseppe

Biglia Sergio

Osella Agostino

Consiglio Comunale

Scarafia Giuseppe, Biglia Sergio, Osella Agostino, Audrito Marco, Boretto Chiara, Minutolo Laura, Rolle Manuela, Vigliani Stefano, Alemanno Carla, Ambrogio Roberto, La Torre Simone

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 presentate con D.C.C. n. 14/2019 del 07/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026
presentato con D.G.C. n. 27/2023 del 21/06/2023 e approvato con D.C.C. n. 31/2023 del 19/12/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<https://www.comune.faule.cn.it/portals/1949/SiscomArchivio/8/PRCC-2023-00029-A2%20NOTA%20AGGIORNAMENTO.pdf>

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 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. Con D.G.C. n. 54/2023 del 21/12/2023 risulta approvato il Piano delle Performance 2024/2026 che qui deve intendersi integralmente riportato e trascritto. Con D.G.C. n. 3/2024 del 09/01/2024 risultano approvate le schede relative alla definizione ed alla attribuzione di specifici obiettivi di sviluppo e miglioramento (Piano degli Obiettivi) e di processo e mantenimento (Piano Performance) completi e misurabili ai responsabili di area ai fini della valutazione dei dipendenti e dell'attribuzione della retribuzione di risultato e della produttività previste dal vigente C.C.N.L. per il personale degli Enti Locali

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 [...]"

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nell'anno corrente.

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" risulta approvato con D.G.C. 55/2023 del 21.12.2023 e vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale. Per il triennio risultano approvate le seguenti Azioni:

- Azione positiva 1: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- Azione positiva 2: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del Codice di Comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ex. Art. 25 CCNL 05.10.2001;
- Azione positiva 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- Azione positiva 4: consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;
- Azione positiva 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori

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

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: saranno predisposti entro il 31/03/2024

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Nel 2020 sono stati approvati i seguenti progetti:

- D.G.C. n. 57/2020 del 19.08.2020 PROGETTO ESECUTIVO PER LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI COMUNALI DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA.

- D.G.C. n. 73/2020 del 26.10.2020 LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO CON SOSTITUZIONE CALDAIE EDIFICI COMUNALI.

Nel 2022 con D.G.C. 31/2022 del 31.05.2022 è stato approvato il Progetto definitivo-esecutivo relativo ai lavori di "Sistema di accumulo ed efficientamento energetico impianto illuminazione

Nel 2023 con D.G.C. 30/2023 del 08.08.2023 è stato approvato il progetto definitivo esecutivo dei LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PALAZZO COMUNALE (CUP: J24J22000860006) MISSIONE 2 COMPONENTE 4 INVESTIMENTO 2.2 DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Per il 2024 intende realizzare un intervento di efficientamento energetico della Biblioteca CUP J24H22000760006 finanziando la spesa con l'annualità 2024 del contributo Articolo 1, comma 29 e seguenti, legge 27 dicembre 2019, n.160 PNRR - M2C4 – Investimento 2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

Vds. Agenda digitale 2023/2025 predisposta dal RTD e consultabile al seguente link:

https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/fl347/Data/Allegati/GC-2023-00003-A1.PDF

Con deliberazione n. 28/2023 del 29.06.2023 recante PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (P.N.R.R.), MISSIONE 1, COMPONENTE 1, ASSE 1, MISURA 1.7.2 "RETE DI SERVIZI DI FACILITAZIONE DIGITALE". D.G.R. N. 62 - 6055 DEL 25/11/2022. BANDO NON COMPETITIVO RIVOLTO AI SOGGETTI SUB ATTUATORI APPROVATO CON D.D.N. 178/A1905B/2023 DEL 14/04/2023. PROGETTO PREDISPOSTO ED APPROVATO DAL CONSORZIO MONVISO SOLIDALE. PROVVEDIMENTI, la Giunta Comunale ha preso atto della Deliberazione del Presidente del Consorzio n. 04 in data 12/06/2023 (ratificata con D.C.A. n. 27 in data 22/06/2023 ai sensi dell'art. 18, comma 6, del vigente Statuto Consortile) con cui è stato approvato il progetto di intervento: "PNRR Misura 1.7.2 – Rete di servizi di facilitazione digitale – Consorzio Monviso Solidale" così come predisposto dall'Area Progetti e Qualità ai fini della partecipazione al bando non competitivo rivolto ai soggetti sub attuatori approvato dalla Regione Piemonte con D.D. n. 178/A1905B/2023 del 14/04/2023 nell'ambito della D.G.R. N. 62- 6055 del 25/11/2022

Con successiva deliberazione n. 5/2024 del 09.01.2024, la Giunta Comunale ha inoltre preso atto dell'assegnazione di euro 1.683,60 per il supporto dell'integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20

marzo 1967, n. 223, come da “tabella di ripartizione” allegata al Decreto n. 18/2023 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale;

Nel 2024 l’Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell’amministrazione: L’Ente non dispone di Piani 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. L’Ente valuterà se predisporre entro il 31/12/2024.

L’ente nel tempo si è dotato di una rampa di accesso per portatori di handicap all’entrata del palazzo Comunale.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L’Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell’art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell’Ente l’individuazione, nell’ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l’Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell’art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 20/2022 del 29/03/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024 (consultabile alla seguente pagina: <https://www.comune.faule.cn.it/Menu?IDDettaglio=240544>). In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si era fissata prima dell'approvazione definitiva del PIAO 2024-2026.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione “bandi di gara e contratti” della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*. Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47	- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2 Art. 47, commi 2 e 9 - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B. tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Art. 47, commi 3 e 9 - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti. Art. 47, co. 3-bis e 9 - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.
---	--	--	--

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Gli artt. 2 e ss dovranno essere integrati con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione alle seguenti tipologie di misure che possono essere adottate:

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedimentali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedimentali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo

controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

Aggiornato con D.G.C. 54/2022 del 08.11.2022

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Tempo	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto					
Servizio Amministrativo **	Amministrativo di Segreteria Protocollo Elettorale Censimento Anagrafe Stato Civile Farmacia comunale	Istruttore Direttivo Servizio Amministrativo	1 10.06.2004	0	D	D1	TEMPO PIENO 100% (36 ORE)	GRAFFIONE DR.SSA TIZIANA	D4
SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Tempo	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto					
Servizio Contabile Finanziario Tributi **	Contabile e Finanziario Tributi	Istruttore addetto ai servizi contabile, finanziario e tributi	1 01.02.2015	0	C	C5	TEMPO PIENO 100% (36 ORE)	PERACCHIA LUCIA	C6

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Tempo	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto					
Servizio Tecnico Manutentivo * *	Lavori pubblici Urbanistica Edilizia privata Sviluppo economico Infrastrutture Viabilità Ambiente Servizi vari	Istruttore addetto servizi tecnici	0	1	C	C1	PART TIME IND. 50% (18 ORE)	----	-----
	Pulizia strade, manutenzione aree verdi, Servizi vari (manutenzioni, viabilità, trasporto scolastico, necroscopico, sgombero neve, ecc.) pulizia uffici	Operaio	0	1	B	B3	PART TIME IND.	----	-----

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Tempo	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto					
Servizio Vigilanza Commercio Polizia ammin. * *	Vigilanza Commercio Protezione civile Vigilanza locali pubblico spettacolo Polizia Amministrativa Servizi vari	VIGILE	0	1	C	C1	PART TIME IND. 50% (18 ORE)	----	-----

TOTALI posti coperti	2 TEMPO PIENO	
TOTALE posti scoperti tempo pieno		0
TOTALE posti scoperti tempo parziale		3

- * * Il Responsabile del servizio Amministrativo è attualmente svolto dalla Dr.ssa Graffione Tiziana.
- * * Il Responsabile del servizio Contabile - Finanziario e Tributi è attualmente il **Sindaco**.
- * * Il Responsabile del servizio Tecnico/Manutentivo è il **Sindaco** ed il servizio è attualmente svolto da **servizio esterno**.
- * * Il Responsabile del servizio vigilanza commercio polizia amministrativa è il Sindaco.
(Il servizio è attualmente svolto da personale di altro Ente tramite convenzione).

Livelli di responsabilità organizzativa

Vengono individuati i seguenti servizi collegati alle esistenti posizioni organizzative

Servizi collegati a posizione organizzativa	N. Responsabili posizioni organizzative	Responsabili	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa, escluso il Responsabile
Servizio Amministrativo (Anagrafe- Stato Civile – Protocollo) – Segreteria- Cultura (biblioteca) - Farmacia	1	Graffione Tiziana	0
Servizio Finanziario – tributi – violazione c.d.s.	1	*	1 Peracchia Lucia
Servizio Tecnico Manutentivo – Urbanistico	1	*	0 ** Il Servizio viene svolto da personale con contratto esterno
Servizio Personale	1	***	1 Graffione Tiziana

Attualmente:

* Il Responsabile del Servizio è il Sindaco.

**Il Servizio viene svolto da personale con contratto esterno

*** Il Responsabile del Servizio è il Segretario.

SEGRETARIO COMUNALE: DOTT.SSA ZEROLI SONIA

Responsabile della Transizione digitale: Biglia Sergio

Numero di dipendenti: 2

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Con D.G.C. n.7/2024 del 09/01/2024 l'Ente ha recentemente approvato la Disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile dando atto che essa entrerà in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione (ovvero 03.02.2024). Risulta pertanto disciplinata l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Faule quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente del Comune al fine di:

1. promuovere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
2. favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
3. promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
4. rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;

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

5. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa/lavoro/casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

6. riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile

Risulta stabilita l'inapplicabilità del Lavoro agile alle seguenti attività da rendere in presenza:

- attività della Polizia Locale;
- attività dei servizi manutentivi;
- attività di sportello al pubblico

In particolare, la prestazione di lavoro può essere svolta in modalità agile qualora sussistano i seguenti requisiti:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnato il dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività assegnate;
- sia nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile

In relazione alle ridotte dimensioni dell'Ente, al fine di garantire le esigenze produttive e funzionali dell'Amministrazione, è autorizzabile il lavoro agile ad un massimo di N. 1 lavoratore, eventualmente a rotazione, e solo per periodi temporali limitati in relazione alle seguenti particolari esigenze:

1. Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

2. Dipendenti con familiari (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età), affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia;

3. Dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

4. Dipendenti con figli minori di anni 6.

Risulta inoltre riconosciuto il diritto alla disconnessione in attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81

Quanto al 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 dai dipendenti. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. in particolare riguardanti i progetti PNRR. Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

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

Nel D.U.P.S. 2024/2026 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Alla data di approvazione della Nota di aggiornamento al DUPS 2024/2026 risultano presenti in servizio:

Nuove Aree CCNL	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Elevata Qualificazione	2	1	1
Istruttori	1	1	
Operatori esperti			
Operatori			
TOTALE	3	2	1

Con D.G.C. n. 6/2024 del 09/01/2024 risulta approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2024/2026 con conferma della dotazione organica approvata con la deliberazione G.C. n. 54/2022. In particolare, la Giunta Comunale ha stabilito, tra l'altro:

2) *Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 80 conv. In L. 6.8.2021 n. 113 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piano assorbiti dal Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piao 2024-2026 relativamente al fabbisogno di personale 2024/2026;*

3) Di dare atto che per il 2023 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e non lo sarà neppure per l'anno 2024;

4) Di dare atto che, ferma la programmazione di cui al presente provvedimento, l'avvio delle procedure di reclutamento previste e l'effettiva assunzione in servizio delle relative figure professionali sono subordinati alla verifica della disponibilità in bilancio delle risorse necessarie, previo costante monitoraggio della situazione finanziaria dell'Ente al fine del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

5) Di autorizzare per il triennio 2024/2026 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 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., del limite di spesa di cui al DL 34/2019 e DPCM 17/3/2020 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6) Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni costituisce allegato alla sezione operativa del DUP 2024/2026 e di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Risulta evidenziato quanto segue:

- il Comune di Faule ha approvato la deliberazione di Giunta Comunale n. 54/2022 del 08/11/2022 relativa alla revisione della dotazione organica e programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 21/12/2022 il Comune di Faule ha approvato il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 meramente ricognitorio dal quale si desume che il Comune di Faule alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 21/03/2023 il Comune di Faule ha approvato il PIAO 2023/2025 nella quale si precisava che “non sono previste assunzioni nel triennio riservandosi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti programmatici”;
- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

In occasione della menzionata deliberazione risulta stabilito che eventuali sostituzioni di personale derivanti da mobilità in uscita che non comportino incremento di unità di personale e di spesa possano

essere consentite, senza prevedere uno specifico aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, salvo diverse disposizioni in sede di deliberazione di rilascio del nulla osta definitivo.

Il MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2023 (rispetto al parametro 2008) e il LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010 risultano definiti nei seguenti termini:

Spese per il personale			ALLEGATO A
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2024 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	156.217,03 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		108.939,83 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		30.112,94 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		0,00 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto - Segretario		15.000,00 €
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		1.515,08 €
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		649,20 €
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
2	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
3	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ISTATecc.)	+	1.980,00 €
4	Irap	+	9.400,02 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			167.577,04 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			167.577,04 €

COMPONENTI ESCLUSE:		Stanziamenti 2024 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 8.842,29
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-
10	Spese per formazione del personale	- 0,00
11	Rimborsi per missioni	- 649,20
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	- 0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	- 1.980,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI (attenzione C.conti Veneto 177/2020 ha detto di non escludere)	- 0,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	- 0,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	- 2.247,92
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	- 717,54
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-
24	Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 (in S.O. n. 48, relativo alla G.U. 31/12/2021, n. 310)	-
25	Somme per nuove assunzioni 2020/2021/2022/2023/2024 previste in base al nuovo Dm 17/3/2020	-
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		14.416,94 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		153.160,10 €

SPESA 2008	183.157,00
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?	SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2023	29.995,90 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO	51.507,22 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010	93.668,99 €

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 Faule non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione monocratico (individuato nel Sindaco ex D.G.C. 53/2023 del 21.12.2023), 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.