



COMUNE DI MARMORA

Borgata Vernetti, 30

PROVINCIA DI CUNEO

C.A.P. 12020

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
MONITORAGGIO.....	18

INTRODUZIONE

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

- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato dopo varie proroghe in corso d'anno al 15.09.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione del P.I.A.O. è il 15/10/2023;
- Il Comune di Marmora ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 10.02.2023.

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 **SEMPLIFICATA** ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Marmora ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Borgata Verneti n. 30 12020 Marmora (CN)	Marmora	CN	12020
Telefono	+39 0171.998113			
fax	+39 0171.998113			
Sito	https://www.comune.marmora.cn.it/			
e-mail	info@comune.marmora.cn.it			
PEC	marmora@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00483290045			
Partita IVA	00483290045			
Codice ISTAT	004119			
Codice Catastale	E963			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

REVIGLIO Giorgio

GIUNTA COMUNALE

REVIGLIO Giorgio	Sindaco
ELLENA Rinaldo	Vice-sindaco
CEAGLIO Ermanna	Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

REVIGLIO Giorgio
ELLENA Rinaldo
CEAGLIO Ermanna
GALLIANO Massimo
COLOMBERO Roberta
ANDREIS Alfio
CEAGLIO Ermanno
MACCARIO Gianfranco
BRESSY Mauro
GAVOTTO Manuela
OCCELLO Roberto

Residenti al 31.12.2022: 54

N.ro dipendenti al 31.12.2022: n.ro 1 a tempo indeterminato

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria nell'ambito del PIAO cd. semplificato, si richiama il contenuto

- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con con D.C.C. n. 8 del 10.02.2023
. consultabile al seguente link:
<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/servizi/VenereWeb/Dettagli.asp?ID=4286613>

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, l'Amministrazione riassume in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. e sono i seguenti:

- Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica
- Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTPC dell'ente in materia di Anticorruzione e di Trasparenza
- Assicurare un buono standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti
- Partecipazione ai bandi previsti dal PNRR relativi alla PA digitale 2026 finalizzato all'ottenimento del relativo finanziamento e ai conseguenti affidamenti
- Avviare l'Attività di contrasto all'evasione tributaria mediante il ricorso all'affidamento all'esterno del servizio per costituire una banca dati aggiornata per l'IMU e l'equità fiscale

Le risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G.

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" è un documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Alla data del 31.12.2022 la ricognizione del personale in servizio a tempo indeterminato è la seguente:
UOMINI N. = DONNE N. 1 TOTALE N. 1. Non è presente personale con qualifica dirigenziale, né titolare di incarichi di EQ

Il Segretario comunale in servizio a scavalco è donna.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza

morale o psichica al proprio interno”. Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 si prefigge di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo (capacità dell'organizzazione di mantenere benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori) e lavorativo (miglioramento delle prestazioni) dell'ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'amministrazione.

Il personale attualmente in servizio è il seguente:

DIPENDENTE COGNOME E NOME	SISTEMA CLASSIFICAZIONE EX CCNL 31/03/1999	NUOVO SISTEMA CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022
BONETTO Livia	C	Istruttore Amministrativo con incarico di EQ

Dalla rilevazione del personale si ricava che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

Gli obiettivi del Piano sono i seguenti:

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Cuneo ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per il personale dipendente sulla rete del Comune di Marmora. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, 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: il comune di Marmora si propone di assicurare la piena accessibilità digitale anche attraverso la partecipazione ai bandi previsti dal PNRR relativi alla PA digitale 2026

Obiettivi legati al risparmio e all'efficiamento energetico:

L'Amministrazione comunale intende realizzare il seguente intervento finalizzato al risparmio energetico con i fondi P.N.R.R. - M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - SOSTITUZIONE DELL'IMPIANTO TERMICO ESISTENTE DEL PALAZZO COMUNALE- CUP: G72C22000740006

Obiettivi legati alla promozione del territorio: il Comune di Marmora ha inserito nelle Rete Maraman i beni culturali TRIASSIK PARK e MUSEO CASA MOSE' per favorire lo sviluppo di reti culturali e intende condividere la proposta e lo schema di ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA REALTÀ MUSEALI, ESPOSITIVE E CULTURALI "MARAMAN – PAESAGGIO CULTURALE DELLE VALLI OCCITANE.

Obiettivi legati alla tutela del territorio dal punto di vista idrogeologico: il Comune di Marmora intende portare avanti una richiesta di finanziamento per la MESSA IN SICUREZZA E SISTEMAZIONE IDROGEOLOGICA DEI VERSANTI INTERESSATI DA DISSESTO IDROGEOLOGICO CON RIPRISTINO DELLA VIABILITA' S.C. ESISCHIE.

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:

<https://www.comune.marmora.cn.it/Menu?IDDettaglio=254453> risulta approvato con DGC 14 del 31.01.2022.

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. continuare nel graduale 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”;
 - 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.
2. 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

SEGRETARIO GENERALE (reggente): Dott.ssa RABINO Roberta

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

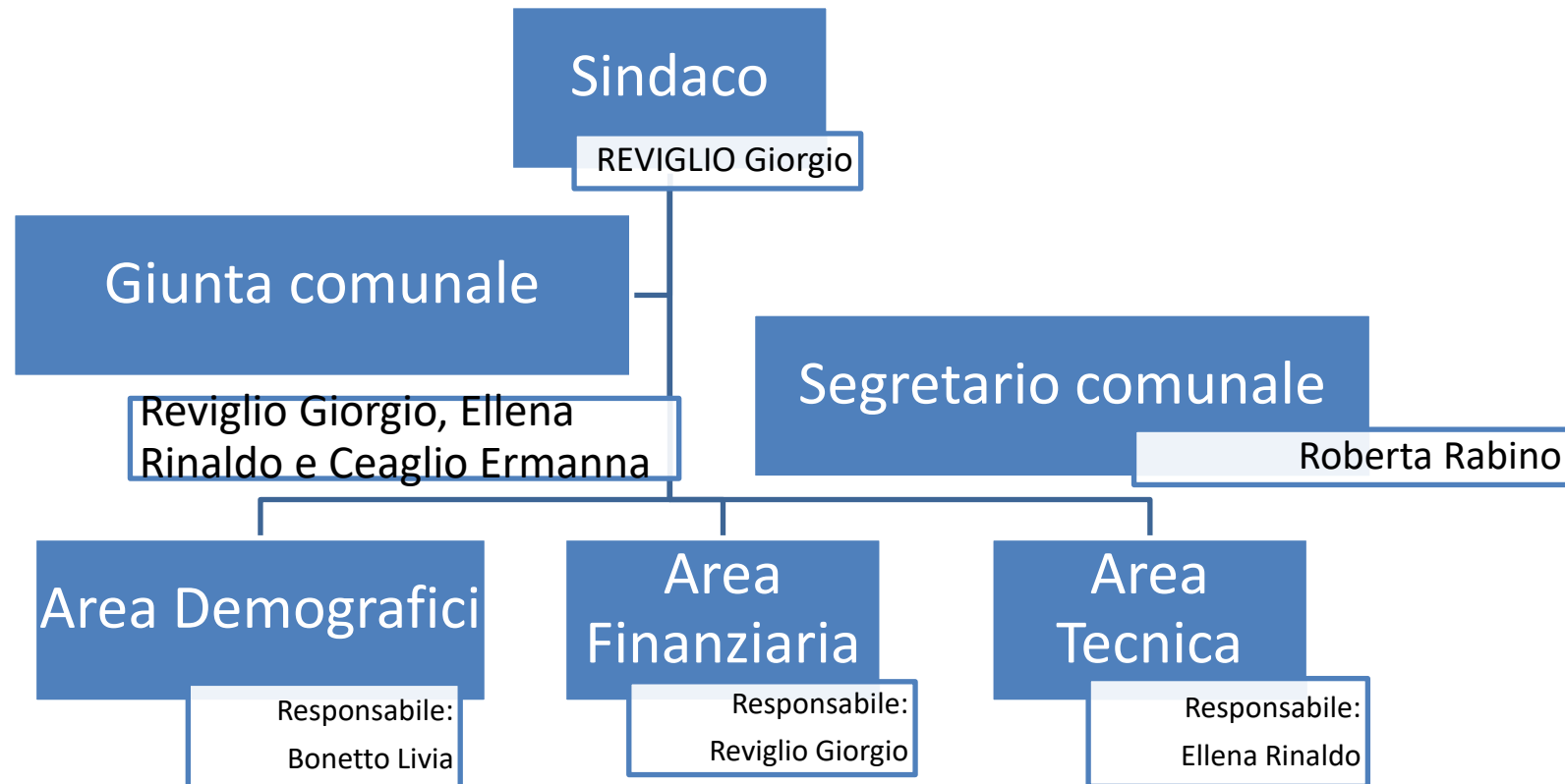
La struttura organizzativa dell'ente è ripartita nei seguenti Servizi:

- AREA DEMOGRAFICI E PROTOCOLLO
- AREA FINANZIARIA COMPRENDENTE I TRIBUTI
- AREA TECNICA

Con deliberazione della Giunta comunale n.ro 34 del 30.03.2023 risulta effettuato il I reinquadramento automatico del personale in servizio, con decorrenza 1° aprile 2023, sulla base della tabella B allegata al CCNL 16 Novembre 2022.

L'Organigramma alla data odierna risulta il seguente:

ORGANIGRAMMA COMUNE DI MARMORA



3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto non risultano adottati dall'Amministrazione.

L'Ente valuterà se aggiornare tale strategia entro il 31.12.2023

3.2 Piano triennale della Formazione del Personale

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

Per quanto riguarda le necessità formative, pur nell'ambito delle difficoltà incontrate dall'ente nel contemperare le esigenze di buon funzionamento dell'amministrazione e la carenza di personale si valuteranno percorsi formativi di tipo trasversale che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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.

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.

La Programmazione strategica delle risorse umane viene aggiornata rispetto a quanto previsto nel

Documento unico di programmazione 2023/2025.

Dalle stessa si evince che NON si prevedono assunzioni di personale né a tempo indeterminato, né a tempo determinato.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La sezione 4 – Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e comunque 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.