



COMUNE di ORERO  
Città Metropolitana di Genova

**PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2023/2025  
AGGIORNAMENTO 2024**

DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – AGGIORNAMENTO

Il PIAO del Comune di Orero per l'annualità 2023-2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 19.06.2023; lo stesso, sulla base delle previsioni contenute nel D.P.R. 81/2022, ha assorbito una serie di adempimenti che prima avevano una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento; tali strumenti spesso non erano dialoganti tra loro, ed erano, per molti aspetti, sovrapposti. In particolare nel PIAO sono confluiti i seguenti piani:

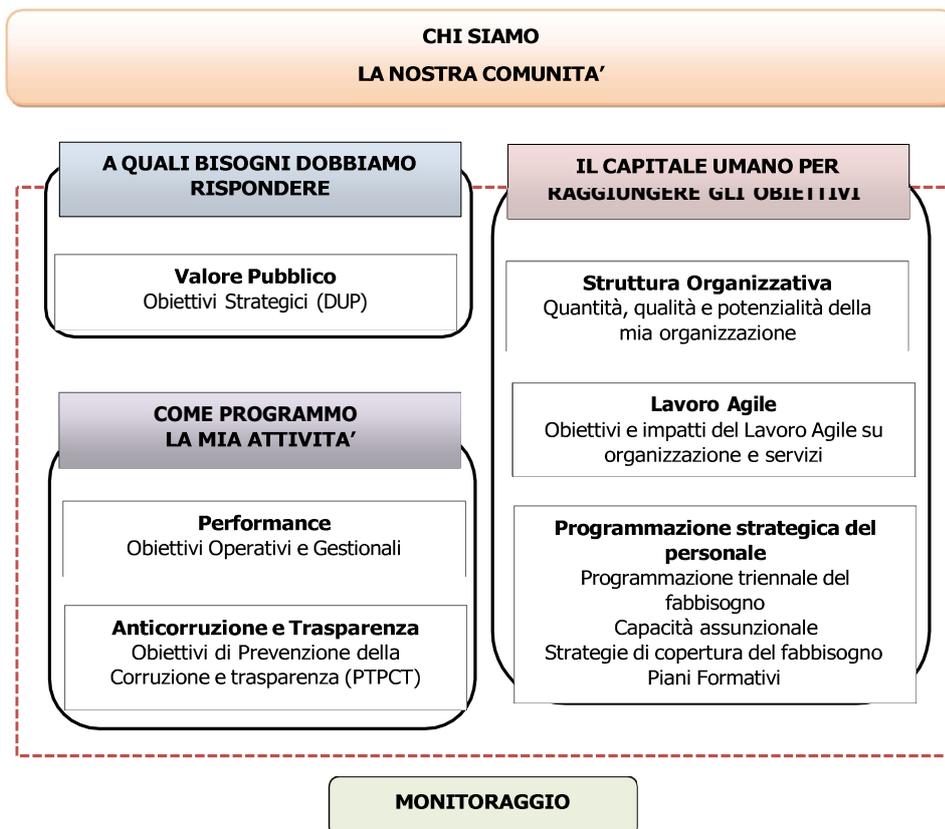
- delle Performance;
- di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- del fabbisogno del personale;
- di organizzazione del lavoro agile;
- di accessibilità, pari opportunità e di formazione e aggiornamento professionale.

Il Piao ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Nella stesura del presente aggiornamento si è tenuto conto del contesto macroeconomico fortemente influenzato da scenari internazionali incerti a causa delle tensioni derivanti dai conflitti in corso, della normativa specifica in materia ed in particolare delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica per la compilazione del PIAO e del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30.06.2022.

Per la predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura dell'ente, gli organi esecutivi, il Segretario Comunale, le Posizioni Organizzative e, in termini di supporto, coordinamento e monitoraggio l'Organismo Interno di Valutazioni OIV.

Struttura e composizione



▪ **Compiti e Responsabilità**

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

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Posizioni Organizzative

	Organizzazione Capitale umano"	e	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione "Monitoraggio"	4	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## COMUNE DI ORERO

### SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI ORERO
INDIRIZZO	Via Isolona 11 – 16040 ORERO (GE)
SINDACO	Rag. Giacomo GNECCO
PARTITA IVA	00173750993
CODICE FISCALE	00928960103
CODICE ISTAT	010042
PEC	comuneorero@legalmail.it
SITO ISTITUZIONALE	<a href="http://www.comune.orero.ge.it">www.comune.orero.ge.it</a>
ABITANTI (al 31/12)	491
DIPENDENTI (al 31/12)	4

### IL TERRITORIO

Orero è un comune della Val Fontanabuona, posto quasi al centro, con una superficie di Km<sup>2</sup>. 15.86, in gran parte lungo il versante orografico sinistro del torrente Lavagna e comprende la totalità del bacino idrografico del canale di Isolona oltre a porzione di corsi d'acqua secondari; una porzione ridotta di territorio è esposta sul versante padano e fa riferimento al bacino del torrente Aveto.

Il Comune confina a nord con il comune di Lorsica e Rezzoaglio, a sud con Coreglia Ligure e San Colombano Certenoli, ad ovest con Lorsica, Cicagna e Coreglia Ligure e ad est con Rezzoaglio e San Colombano Certenoli.

L'assetto territoriale è distinto in due parti separate da una porzione del Monte Dente: il settore settentrionale fa riferimento al versante padano con una pendenza più contenuta rispetto alla parte meridionale. Le zone poste più a nord del territorio comunale sono prevalentemente boschive, dove il castagno è la presenza dominante, che si contrappongono alle zone centrali e meridionali dove si trovano gli insediamenti industriali e i centri abitati.

La vetta più importante del territorio comunale è sicuramente il Monte Ramaceto, che con i suoi 1345 metri s.l.m. è il punto più elevato tra il Colle di Cadibona e il Passo della Forcella. Rimane una tra le montagne più note e frequentate dell'Appennino ligure in ogni stagione grazie alla vista panoramica che si estende su tutto il resto dell'Appennino ligure, sulle Alpi Marittime e Alpi Apuane nonché sul litorale marittimo, con la possibilità di scorgere la Corsica e le isole dell'arcipelago toscano nelle giornate migliori. La sua conformazione gli permette di essere riconosciuto da tutti infatti oltre ad essere alto e imponente, la cresta sommitale orizzontale, lunga più di un chilometro e mezzo, si presenta come un anfiteatro erosivo che degrada verso il lato sud-est rendendo il Ramaceto un monte dalla forma inconfondibile.

La cresta sommitale culmina con diverse elevazioni e la cima escursionistica è caratterizzata da una cappelletta, costruita nel 1949 e ristrutturata nel 1971 dopo essere stata rovinata da un fulmine, e da una piccola statua in bronzo della Madonna.

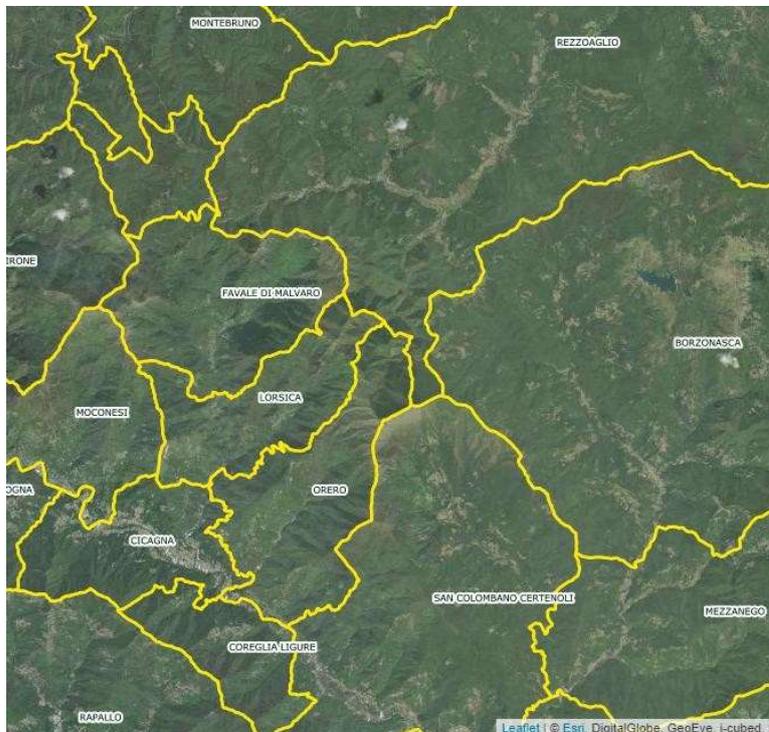
I centri abitati si trovano ricompresi in due valli, che fanno capo alle frazioni di Orero, con la chiesa parrocchiale dedicata a S. Ambrogio, e Soglio, con la chiesa dedicata a S. Michele Arcangelo. Partendo dal fondovalle, lungo la S.S. 225 troviamo la frazione di Piana mentre risalendo la S.P. 25 troviamo le frazioni Brughiera, Ara, Castello, Isolona e Piammegorino. Immersa nel verde, infine si trova la frazione disabitata di Maximartino. Procedendo oltre raggiungiamo Orero Capoluogo e di seguito Costasecca e Croce, sotto Croce, verso la valle del Malvaro, troviamo la frazione di Incisa. Lungo le pendici del Ramaceto la frazione abbandonata di Prau (Prato). Ripartendo per la valle di Soglio troviamo: Pian dei Ratti, Mulino, Cerreto, Sorbora, Soglio dove si trova la panoramica chiesa di S. Michele, Zuccarello, Villa di Soglio, Costa di Soglio che è un paese totalmente disabitato nella parte alta che mantiene ancora le tipiche costruzioni dell'entroterra ligure, Casareggio con la cappella di N.S. dell'Assunta.

Come edifici religiosi, oltre alle due chiese di S. Ambrogio, con festività il 7 dicembre, e S. Michele, il 29 settembre, troviamo la cappella di S. Rocco di Piammegorino, con festività la seconda domenica di Agosto, la cappella di S. Antonio, con le festività di S. Pietro e S. Anna, in date variabili, verso fine giugno e metà luglio e l'edificio sacro di Casareggio, con festività l'ultima domenica di Agosto.

Attività principale di Orero, sino alla fine del XX secolo, era l'ardesia (il termine probabilmente deriva da ardoise = pietra delle Ardenne), scisto argilloso, calcareo e magnesiaco conosciuto sin dall'antichità: ne è la prova la necropoli pre-romana di Chiavari, i cui recinti erano costituiti in massima parte da tale materiale. Figura che ha promosso questa attività è il sacerdote Arata Giovanni Battista da Cicagna (1819-1872), che pungolò i propri parrocchiani ad aprire le prime cave di ardesia intorno al 1860 -1870. Sino a quel momento, l'economia del paese era basata su di una magra agricoltura e le terre erano per il 74% adibite a castagneto e solo il 26% era dedicato

## COMUNE DI ORERO

alle culture (secondo dati di fine seicento). Il reverendo per spronare i suoi fedeli a questa nuova attività era solito dire. "Qui sotto c'è del pane che dorme", riferendosi ai ricchi filoni d'ardesia, autentica risorsa di Orero. Sul territorio comunale erano stanziate le maggiori industrie liguri per la trasformazione dell'ardesia grezza, oltre ad esservi localizzati moltissime cave per l'estrazione del minerale. Questa lavorazione ha attirato nel Comune anche altre aziende e laboratori artigianali connessi e non con l'ardesia. Il settore ha subito una fortissima crisi. Sul territorio comunale attualmente si sono installate diverse attività artigianali, che vanno dalla realizzazione dei mobili, allo stampaggio delle materie plastiche, ed alla realizzazione di apparecchiature di precisione elettroniche, che hanno in minima parte sopperito alla perdita di posti dovuta alla contrazione dell'ardesia.

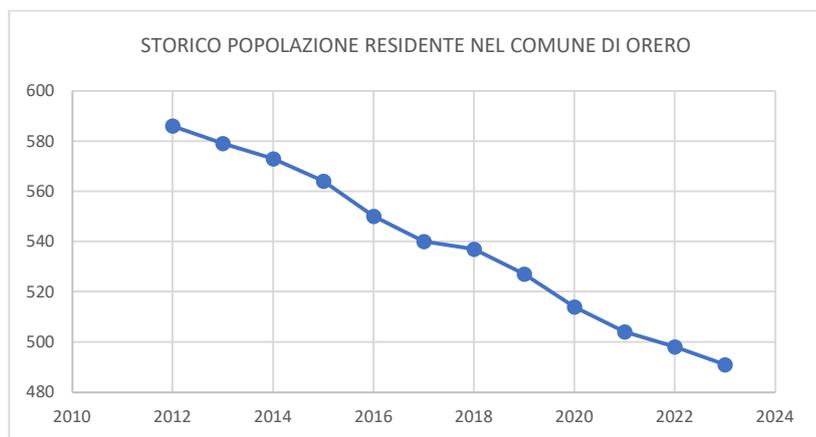


DEMOGRAFIA e DATI STATISTICI POPOLAZIONE: (Fonte Servizi Demografici)

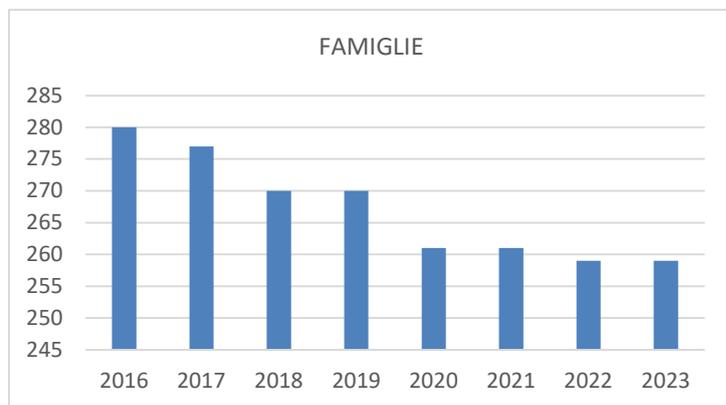
INDICATORI DEMOGRAFICI E TERRITORIALI		
INDICATORE	DATO	ANNO
N. ABITANTI	491	2023
SUPERFICIE COMUNALE TOTALE	15,86 km quadrati	2023
DENSITA' ABITATIVA	30,96 abitanti per Km quadrato	2023

Per quanto concerne i principali dati demografici, la tendenza storica mostra quanto segue:

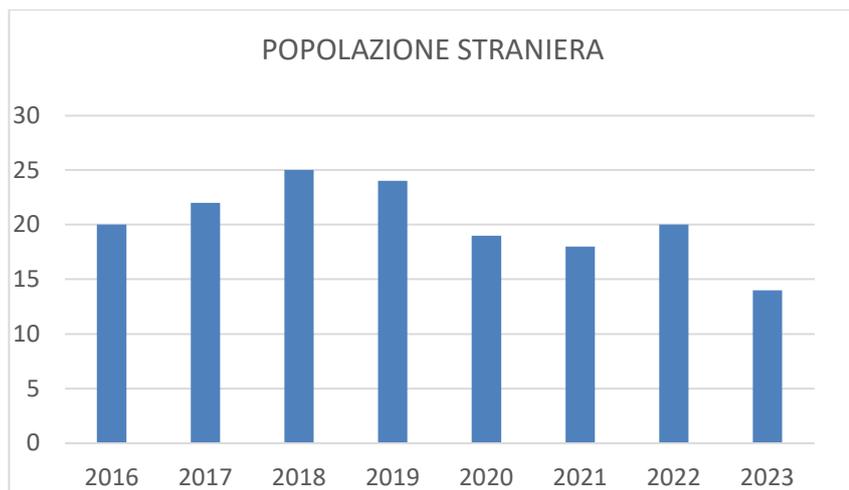
- Analizzando il periodo 2012-2023 si evince un progressivo decremento demografico, difatti la popolazione inizialmente costituita da circa 586 persone ha raggiunto i 491 abitanti nel 2023, con un decremento pari a 95 unità;



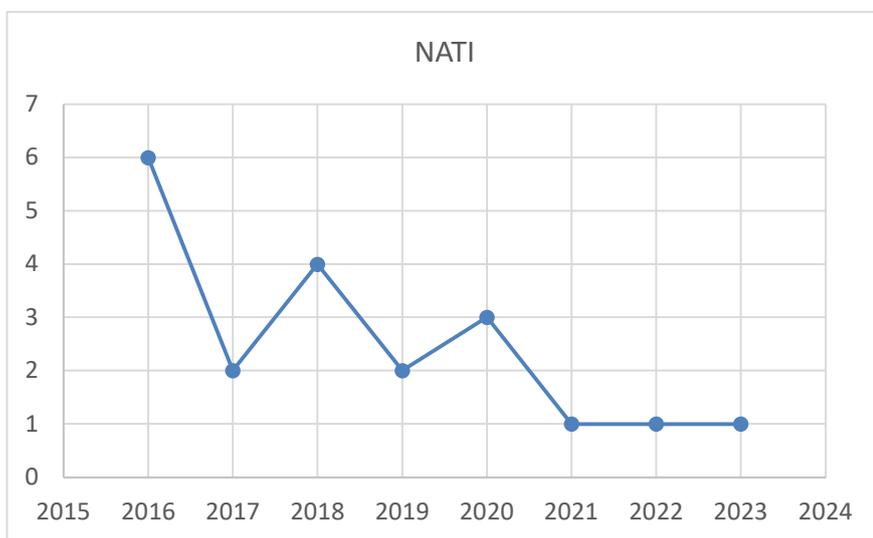
- Le famiglie anch'esse sono diminuite, si va da un picco di 280 nel 2016 a 259 del 2023;

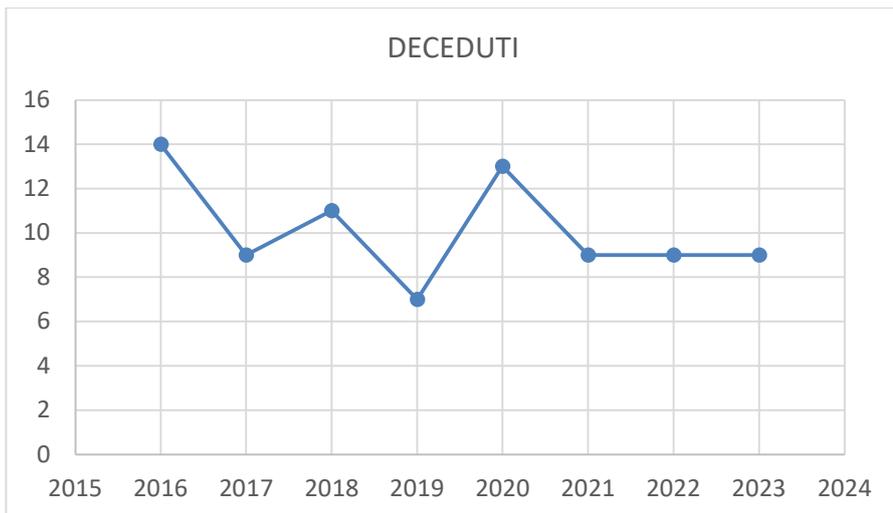


- Rispetto alla popolazione straniera i dati evidenziano che la stessa dal 2016 è rimasta pressoché invariata e si assesta su un range dai 20 abitanti;



- Nei grafici sottostanti sono dedicati ai nati ed ai deceduti dall'anno 2016 al 2023;



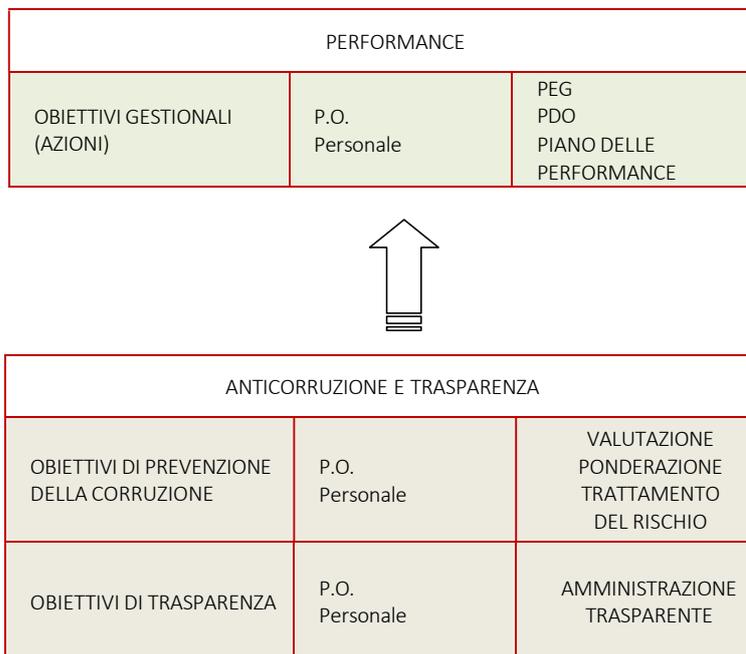


SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”. Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio/Dipendenti*, il Comune di Orero ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

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



A questo proposito si riporta il link alla nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione DUP – Esercizio Finanziario 2024/2026, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 29/07/2023.

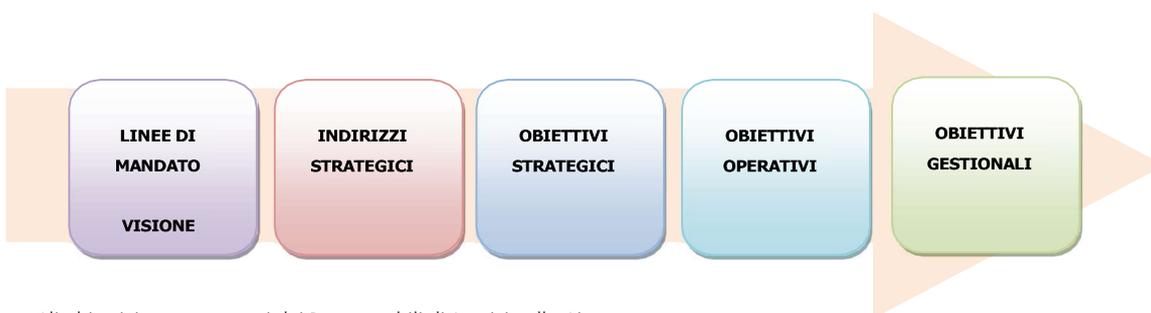
<https://www.comune.orero.ge.it/c010042/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/119>

**SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Servizio alla Giunta.

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

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

Quest'anno sono stati inseriti nuovi obiettivi di performance trasversali per i diversi Settori, ed in particolare:

- **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO**, sulla base delle indicazioni dell'articolo 4 bis del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni nella L. 41/2023, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali e la formulazione di previsioni finanziarie che tengano conto della capacità effettiva di pagamento e assicurino un fondo di cassa finale non negativo diventeranno prioritari elementi di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.
- **PIANO DI FORMAZIONE**, sulla base delle indicazioni introdotte dall'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 e delle norme di cui al CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022. la pianificazione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, diventa essenziale elemento di valutazione come sottolineato nelle nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione delle performance individuale, di cui dalla Direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023.

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

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

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

Il Comune di Orero ha approvato un DUP Semplificato avendo una popolazione inferiore a 5000 abitanti; pertanto, l'albero della performance è articolato in Obiettivi principali correlati alle Missioni attivate, dalle quali discendono gli obiettivi gestionali di Performance.

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

Albero delle Performance

MISSIONE	OBBIETTIVO STRATEGICO	PROGRAMMA	OBBIETTIVO OPERATIVO	OBBIETTIVO GESTIONALE
1	PREVENZIONE CORRUZIONE		PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	Costante verifica e controllo norme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
1	SERVIZI ISTITUZIONALI GENERALI E DI GESTIONE	OOII 1.1	ORGANI ISTITUZIONALI	Favorire la comunicazione istituzionale con la cittadinanza, supportare gli Organi istituzionali nello svolgimento delle loro funzioni.
		01.02	SEGRETERIA GENERALE E ORGANIZZAZIONE	Gestione dei servizi di segreteria generale, supporto alle attività del Sindaco, del Consiglio Comunale e della Giunta
		01.03	GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE	Gestione ottimale servizi finanziari. Formazione unità lavorativa assunta con contratto formazione lavoro.
		01.04	GESTIONE ENTRATE E SERVIZI FISCALI	Gestire efficientemente i tributi locali. Rideterminazioni nuove regolamenti comunali. Predisposizione piano tariffario tari con metodologia arera. Contrasto all'evasione e all'elusione fiscale per rendere il sistema più equo e recuperare risorse per compensare i tagli.
		01.06	UFFICIO TECNICO	Garantire il rispetto delle norme in materia edilizia. Controlli incrociati delle D.I.A. e S.C.I.A. presentate.
		01.07	ANAGRAFE, ELETTORALE, STATO CIVILE	Garantire le funzioni delegate dallo Stato in materia di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale. Gestire i servizi informativi e statistici.
		01.10	RISORSE UMANE	Garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale. Verifica capacità assunzionali per eventuali applicazione nuove norme sulle assunzioni.
9	SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	9.3	RIFIUTI	Monitorare, incentivare, promuovere una corretta effettuazione della raccolta differenziata.
10	TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	10.5	VIABILITA' E INFRASTRUTTURE STRADALI	Miglioramento della viabilità pubblica attraverso interventi di regolare manutenzione ordinaria e straordinaria. Programmazione e progettazione di interventi sul territorio mirati ad ottenere una efficiente gestione della viabilità, dei parcheggi pubblici.
11	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		AZIONI PER IL RISPARMIO ENERGETICO E USO RAZIONALE DELL'ENERGIA.	Iniziative per sensibilizzare la cittadinanza e la PA ai temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica.
12	TEMPI MEDI DI PAGAMENTO		VERIFICA TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Verifica dei tempi medi di pagamento come previsto da legge con il conseguente monitoraggio del fondo cassa e dell'aggiornamento della Piattaforma dei Crediti Commerciali.
13	TRANSIZIONE DIGITALE		AGGIORNAMENTO PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE. AMMINISTRAZIONE INCLUSIVA, APERTA, ACCESSIBILE E TRASPARENTE.	Digitalizzazione e dematerializzazione; aggiornamento obiettivi di accessibilità; migrazione dei dati e degli applicativi informatici verso ambienti cloud certificati.

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

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

I diversi processi di standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione già avviati negli anni precedenti proseguiranno nel corso dell’anno 2024. Il Comune di Cicagna aveva aderito agli Avvisi Pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e Cittadinanza Digitale”, Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall’Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Orero si era posto, erano:

- a) snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l’uso della carta;
- b) aumentare l’efficienza nell’erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - o servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
  - o servizi di pagamento on line all’Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
  - o implementazione dei servizi da collegare all’app nazionale IO del Ministero dell’Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate e tuttora in corso sono le seguenti:

1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali	In attesa di ricevere il finanziamento
1.4.1 Sito e Servizi Digitali	Realizzazione
1.4.3 App Io	Realizzazione
1.4.3 Pago Pa	In fase di definizione
1.4.5 PND	Realizzazione
1.3.1 PDND	Realizzazione

Per la Misura 1.4.3. Pago PA, l’ ente vuole aderire al bando e sta predisponendo le ultime operazioni per presentare relativa domanda.

Appena la domanda verrà approvata, proseguiranno le operazioni necessarie per realizzare la misura.

Le altre misure verranno realizzate entro il 2024 come previsto dalle scadenze dei relativi bandi ed entro i tempi di completamento obbligatori.

Digitalizzazione

Con riferimento, agli obiettivi dell’Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2025.

Si evidenzia che sono compresi nell’elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
1	Permesso parcheggi invalidi	Tecnico-Tributario	X	X	
2	Permesso passo carrabile	Tecnico-Tributario	X	X	
3	Accesso agli atti	Tutti	X	X	
4	Permesso occupazione suolo pubblico	Tecnico-Tributario	X	X	

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla mappatura dei processi una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell'iter di lavoro. Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

Il processo di costruzione di una Mappatura univoca si svolgerà gradualmente a partire dal 2024.

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

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

In tema di accessibilità digitale il Comune di Orero provvederà al rifacimento del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid.

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la manutenzione del paese mantenendone il decoro.

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta n. 46 del 19/04/2023, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

▪ **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla

## COMUNE DI ORERO

luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione". L'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione.

Nel corso del 2024 il Comune di Orero ha l'obiettivo di realizzare un progetto di efficientamento energetico riguardante l'edificio comunale e la sede della scuola primaria di Isolona.

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'Allegato 3 "Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

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

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

#### Gestione del Rischio e Trasparenza

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Orero è riepilogata nell'allegato 3.1 "Analisi del Rischio".

La sezione 2.3. del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per

## COMUNE DI ORERO

garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, 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, 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.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi - Allegato 3.2 Mappa della Trasparenza aggiornata ai sensi di quanto disposto dalla Deliberazione ANAC N. 7 del 17.01.2023).

Infine, è in corso di definizione la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo “Performance – Anticorruzione” che segue, costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza e che potrà, nelle successive revisioni del PIAO, essere integrata con indicatori di attuazione delle misure specifiche anticorruzione coincidenti con specifici indicatori di performance nella schede obiettivi, aumentando così il livello di integrazione tra Prevenzione Corruzione e Performance.

Infine, è in corso di definizione la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo “Performance – Anticorruzione” che segue, costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza e che potrà, nelle successive revisioni del PIAO, essere integrata con indicatori di attuazione delle misure specifiche anticorruzione coincidenti con specifici indicatori di performance nelle schede obiettivi, aumentando così il livello di integrazione tra Prevenzione Corruzione e Performance.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Missione/Programma	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSI/MISURE GENERALI
01.02	Costante verifica e controllo norme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	F	Controlli Interni
01.01	Favorire la comunicazione istituzionale con la cittadinanza, supportare gli Organi istituzionali nello svolgimento delle loro funzioni.	D - G	Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati. CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI INCARICHI E NOMINE
01.02	Gestione dei servizi di segreteria generale, supporto alle attività del Sindaco, del Consiglio Comunale e della Giunta	F - B - G	CONTROLLI INTERNI BANDI DI GARA E CONTRATTI INCARICHI E NOMINE
01.03	Gestione ottimale servizi finanziari. Formazione unità lavorativa assunta con contratto formazione lavoro.	B - E	BANDI DI GARA E CONTRATTI GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE
01.04	Gestire efficientemente i tributi locali. Rideterminazioni nuove regolamenti comunali. Predisposizione piano tariffario tari con metodologia ARERA. Contrasto all'evasione e all'elusione fiscale per rendere il sistema più equo e recuperare risorse per compensare i tagli.	E - D	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI - Accertamenti e sgravi tributi comunali

01.06	Garantire il rispetto delle norme in materia edilizia. Controlli incrociati delle D.I.A. e S.C.I.A presentate.	<b>C - F - I</b>	PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI GOVERNO DEL TERRITORIO
01.07	Garantire le funzioni delegate dallo Stato in materia di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale. Gestire i servizi informativi e statistici.	<b>F</b>	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI
01.10	Garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale. Verifica capacità assunzionali per eventuale applicazione nuove norme sulle assunzioni.	<b>A - D</b>	PERSONALE: Conferimento incarichi extra-istituzionali Progressione di carriera Reclutamento del personale GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE
9.3	Monitorare, incentivare, promuovere una corretta effettuazione della raccolta differenziata.	<b>F</b>	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI
10.5	Miglioramento della viabilità pubblica attraverso interventi di regolare manutenzione ordinaria e straordinaria. Programmazione e progettazione di interventi sul territorio mirati ad ottenere una efficiente gestione della viabilità, dei parcheggi pubblici.	<b>B - C</b>	BANDI DI GARA E CONTRATTI (Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto) PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO

	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	<b>B - G - E</b>	<p>BANDI DI GARA E CONTRATTI (Programmazione                      Progettazione                      Selezione del contraente                      Altre procedure di affidamento                      Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto                      Esecuzione del contratto                      Rendicontazione del contratto)</p> <p>INCARICHI E NOMINE</p> <p>GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE</p>
	TRANSIZIONE DIGITALE	<b>B</b>	<p>BANDI DI GARA E CONTRATTI /PNRR (Programmazione                      Progettazione                      Selezione del contraente                      Altre procedure di affidamento                      Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto                      Esecuzione del contratto                      Rendicontazione del contratto)</p>

### SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

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

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno, la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

##### 3.1.1 Modello Organizzativo

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

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

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

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 85 del 18/12/2018) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Settori, Servizi, Uffici.

Funzionigramma / Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di Giunta Comunale n° 13 del 17 gennaio 2024)

Settore di attività	Qual.	Cat.	Posti coperti/cat	Posti vacanti/cat
Amministrativo	Istruttore Amm.vo	C	1 C1	===
Finanziario – Economico Produttivo – Tributi	Istruttore Dir.vo Amm.vo	D	1 D5	===
Finanziario – Economico Produttivo – Tributi	Istruttore Amm.vo	C	1 C1	===
Tecnico	Istruttore Amministrativo tecnico	C	1 C1	====
Totale posti 4	1 D - 3 C		4	

L'ente ha rinnovato l'accordo ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge 311/2001 con il comune di Cicagna per l'utilizzo di personale dell'ufficio tributi.

Viene riconfermata anche la convenzione con lo stesso comune per il servizio delle funzioni associate per il servizio ragioneria e tecnico.

Resta sempre in vigore la convenzione di segreteria tra i comuni di Cicagna, Orero, Tribogna e Uscio dove il comune di Cicagna si presenta come capo-convenzione.

### 3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti alla data del 31/12/2023 sono 4 di cui n. 2 titolari di posizione organizzativa. Nel corso del 2023, è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa al dipendente dell'Ufficio Tecnico (decreto sindacale n.6 del 20/09/2023).

Nel corso del 2024 si prevede la messa a riposo per raggiunti limiti di anni di servizio della dipendente responsabile dell'ufficio ragioneria.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si rimanda alla delibera della Giunta comunale n. 19 del 20/02/2023 contenente il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

Nessuna modifica è stata adottata e pertanto il regolamento è ancora valido.

**3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

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

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

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2023 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A		
Operatori esperti	B		
Istruttori	C	Istruttore Amministrativo	3
Funzionari	D		
Elevata Qualificazione	D	Funzionario Contabile	1
Dirigenti			
Dirigenti TD			
Segretario		In convenzione con altri enti	

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle Categorie economiche- giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di *famiglie professionali* definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel

pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Capacità assunzionale

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

Il Comune di Orero, collocandosi nella fascia demografica con meno di 1000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (es. 29,50%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale teorica pari al 27%.

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	26,90%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%
SOGLIA TABELLA 3 DM	33,50%
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM ANNO 20XX	9,65%

	2024	2025
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	34%	35%
INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	€ 51.070,61	€ 51.070,61
È POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1?	si	si
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	€ 14.437,00	€ 14.437,00
SOMME DISPONIBILI AL NETTO DI QUELLE GIA' UTILIZZATE NEGLI ANNI PRECEDENTI	€ 14.437,00	€ 14.37,00

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili si da atto della cessazione di una unità per collocamento a riposo nell'anno 2024.

Considerato che l'art. 5 comma 2 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede *"2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."*

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del quinquennio antecedente il 2020	€ 0,00
---	--------

#### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

Dopo la trasformazione del contratto CFL e la relativa assunzione a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato con la determina di Giunta n. 8 del 11/10/2023, si è provveduto a trasformare lo stesso contratto (mediante delibera di Giunta n. 89 del 25/11/2023) a tempo totale con l'aumento dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali a decorrere dal 1 Gennaio 2024.

Allo stato attuale, pertanto, non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € 0,00 per il Comune di Orero.

Non sono prevedibili, quindi, allo stato attuale assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento, se non per esigenze eccezionali e indifferibili.

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € 149.630,28 che rientra nei limiti della spesa per il personale 2008, pari a € 150.207,68, e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2010 e dà atto, con il presente provvedimento, che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

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

Piano di Formazione

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

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

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

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Anticorruzione e Trasparenza	Corso on line	tutti
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Corsi specifici di Settore	Corso on line	tutti

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 “Performance”<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell’organizzazione,

viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

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

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

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione a partire dal 2024, così come previsto dal DM n. 132/2022.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

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

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