



Comune di Buttigliera d'Asti

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

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	21
MONITORAGGIO	27

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Buttigliera d'Asti ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di “mappatura del cambiamento” che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Buttigliera d'Asti ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data [28/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 80/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- il Comune di Buttigliera d'Asti ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5/2023 del 28/04/2023;
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di

differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 15.09.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 15.10.2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Buttigliera d'Asti ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Vittorio Veneto, 3	Buttigliera d'Asti	AT	14021
Centralino	011-9921812			
fax	011-9921300			
Sito	http://www.comune.buttigliera.at.it/			
e-mail	segreteria@comune.buttigliera.at.it			
PEC	buttigliera.dasti@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	80003070051			
Partita IVA	00093730059			
Codice ISTAT	005012			
Codice Catastale	B306			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

FAUSONE GUIDO

GIUNTA COMUNALE

FAUSONE GUIDO Sindaco

GRAMAGLIA RENATO Vice Sindaco

QUARANTA CARLA Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

FAUSONE GUIDO Sindaco

GRAMAGLIA RENATO Consigliere

QUARANTA CARLA Consigliere

MARCHI TIZIANO Consigliere

PERRINO PAOLO Consigliere

POZZO GERMANA Consigliere

MERITANO ENZO GIUSEPPE Consigliere

DELL'ORTO MARINA Consigliere

PALLAVICINI DONATELLA MARIA Consigliere

MANELLO ALESSANDRO Consigliere

GIARDINO GIUSEPPE Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 2529

Residenti al 31.12.2022: 2563

Modalità di erogazione dei servizi

<i>Servizio</i>	<i>Modalità di svolgimento</i>
Gestione illuminazione pubblica	Affidamento a terzi
Gestione viabilità (manutenzioni stradali, rimozione neve, spargimento sale, trinciatura...)	Affidamento a terzi
Servizi sociali, educativi, e integrativi della prima infanzia	Consorzio dei servizi Socio-assistenziale del Chierese di cui fa parte
Servizi di assistenza per anziani, persone con disabilità e nuclei familiari in difficoltà.	Consorzio dei servizi Socio-assistenziale del Chierese di cui fa parte
Servizio di gestione impianti sportivi comunali	In convenzione con Associazione sportiva ASD Buttiglierese

Servizi comunali di supporto scolastico	In economia
Servizio di trattamento smaltimento rifiuti solidi urbani	Per affidamento a GAIA Spa tramite Consorzio CBRA di cui fa parte
Servizio di raccolta rifiuti solidi urbani	Per affidamento a Agesp Spa tramite Consorzio CBRA di cui fa parte
Servizio di contrasto al randagismo	In convenzione con Enpa
Servizi cimiteriali	Affidamento a terzi
Servizi idrico	Per affidamento ad Acquedotto della Piana Spa

Tabella Servizi a Domanda Individuale

<i>Codice</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Ril. IVA</i>	<i>Modalità di Gestione</i>
3	PESO PUBBLICO	SI	
6	TRASPORTO SCOLASTICO	SI	

Tabella Servizi Produttivi

<i>Codice</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Ril. IVA</i>	<i>Modalità di Gestione</i>
1	MENSA SCOLASTICA	SI	
2	ESTATE RAGAZZI	SI	
4	DOPOSCUOLA	SI	
5	TRIBUTO RIFIUTI	NO	

Elenco degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

<i>Denominazione</i>	<i>Quota di partecipazione</i>	<i>Descrizione attività</i>
Acquedotto della Piana SPA (siglabile AP SPA)	17,827%	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
Consorzio di Bacino dei Rifiuti dell'astigiano (CBRA)	1,237%	Svolge le funzioni di governodi bacino e di ambito territoriale relative al servizio dei rifiuti urbani
GESTIONE AMBIENTALE INTEGRATA DELL'ASTIGIANO SPA (GAIA SPA)	0,20%	Trattamento, recupero e smaltimento rifiuti ...
C.C.S.A.C. Consorzio dei Comuni per i servizi Socio-Assistenziali del Chierese	2,44%	Consorzio per la gestione dei servizi socio- assistenziali
Gal Società cooperativa a r.l.	0,079%	Consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale

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. 31/2019 del 12/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025
presentato con D.G.C. n. 43/2022 del 29/07/2022 e aggiornato con D.G.C. n. 16/2023 del 17/03/2023 e D.C.C. n. 4/2023 del 28/04/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<https://www.comune.buttigliera.at.it/portals/1209/SiscomArchivio/8/2023-000101-2.PDF>

All'interno del D.U.P. è contenuta la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale (approvata con D.G.C. n. 28/2023 del 19/05/2023)

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli 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. Gli obiettivi operativi di sviluppo sono contenuti all'interno del Piano Performance 2023/2025 approvato con D.G.C n. 4/2023 del 20/01/2023 e sono da intendersi confermati:

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 [...]"

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 02 - Segreteria generale

Obiettivo Gestionale	P.I.A.O - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
Descrizione	Corretta predisposizione del Piano integrato entro i termini previsti
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Predisposizione della proposta di delibera di approvazione del PIAO	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
C3	Daniela De Paolis	50	
C1	Federica Cristina Ferraris	50	

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

Obiettivo Gestionale	Censimento della popolazione
Descrizione	
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Considerazioni
Maria Rosa: 100%

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 11 - Altri servizi generali

Obiettivo Gestionale	PNRR - DIGITALIZZAZIONE
Descrizione	Seguire tutto l'istruttoria per la corretta gestione dei finanziamenti ricevuti per le Misure 1.2 Abilitazione al Cloud - 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Mis. 1.4.3 App lo e PagoPa - Mis. 1.4.4 Cie e Spid - Mis. 1.4.5 Piattaforma notifiche digitali - Affidamenti, realizzazione intervento e rendicontazione, con l'ausilio di ditta esterna
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2024
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Invio richieste di preventivo - affidamenti - realizzazione intervento - rendicontazione	2023												
Invio richieste di preventivo - affidamenti - realizzazione intervento - rendicontazione	2024												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
C3	Daniela De Paolis	100	

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 11 - Altri servizi generali

Obiettivo Gestionale	Revisione e aggiornamento di tutte le concessioni di utilizzo dei locali comunali dalle associazioni
Descrizione	Verifica e aggiornamento dei contratti in essere con le associazioni
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2024
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
C1	Federica Cristina Ferraris	100	

Missione: 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
Programma: 02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Obiettivo Gestionale	PROGETTO ARCHIVI STORICI
Descrizione	Corretta gestione del contributo ricevuto dalla Regione Piemonte e ricerca di nuovi contributi con l'ausilio di ditta esterna
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Istruttoria per utilizzo e rendicontazione del contributo ottenuto dalla Regione Piemonte	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
C3	Daniela De Paolis	100	

Missione: 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma: 09 - Servizio necroscopico e cimiteriale

Obiettivo Gestionale	VERIFICA/REVISIONE SCADENZE CONCESSIONI CIMITERIALI
Descrizione	Verifica dei contratti in essere, aggiornamento delle scadenze ed avvio delle pratiche di rinnovo, ove necessarie, con l'ausilio della Ditta affidataria dei servizi cimiteriali
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	01 - Area Amministrativa

Fasi di attuazione			
1	Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Centrale	3	Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Sud
2	Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Nord		

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Centrale	2023												
Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Nord	2024												
Attività di verifica e aggiornamento loculi Cimitero San Martino - Campo Sud	2025												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
C3	Daniela De Paolis	50	
C1	Federica Cristina Ferraris	50	

Missione: 03 - Ordine pubblico e sicurezza
Programma: 01 - Polizia locale e amministrativa

Obiettivo Gestionale	EDUCAZIONE STRADALE E CIVICA
Descrizione	Organizzare e tenere incontri nelle scuole presenti nel territorio comunale (scuola dell'infanzia, scuola primaria e secondaria di secondo grado), in accordo con le insegnanti e la direzione didattica, prevedendo almeno 1 incontro per ogni scuola.
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	03 - Polizia Locale

Fasi di attuazione			
1	Organizzazione attività		
2	Attuazione incontri		

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Organizzazione attività	2023												
Attuazione incontri	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Luciano Badolisani	100	

Missione: 03 - Ordine pubblico e sicurezza
Programma: 01 - Polizia locale e amministrativa

Obiettivo Gestionale	REGOLARE FUNZIONAMENTO DOTAZIONI STRUMENTALI E SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA
Descrizione	Regolarizzazione dei contratti di manutenzione e assistenza; Rispetto della scadenza di revisione dell'apparecchiatura autovelox; Apertura ticket di assistenza qualora si presentassero problematiche sui sistemi
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	03 - Polizia Locale

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Verifica funzionalità dotazioni	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Luciano Badolisani	50	
C1	Federico Anerdi	50	

Missione: 03 - Ordine pubblico e sicurezza
Programma: 01 - Polizia locale e amministrativa

Obiettivo Gestionale	CONTROLLI AMBIENTALI
Descrizione	Relazione trimestrale sui controlli effettuati sul territorio, anche con l'ausilio delle telecamere (ove possibile), su abbandono rifiuti e detenzione cani.
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	03 - Polizia Locale

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
attività di controllo	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Luciano Badolisani	50	
C1	Federico Anerdi	50	

Missione: 03 - Ordine pubblico e sicurezza	
Obiettivo Operativo: Aumentare la sicurezza sul territorio	Programma: 01 - Polizia locale e amministrativa

Obiettivo Gestionale	CONTROLLI E ACCERTAMENTI SULLA VIABILITA'
Descrizione	Attività di controllo sulla viabilità previste:- N. 1 servizio di autovelox settimanale senza contestazione immediata con un solo agente utilizzando personale interno e/o esterno- N. 1 servizio di autovelox 1 volta al mese con contestazione immediata con n. 3 agenti (1 interno e 2 esterni)- Pattugliamento del territorio e punti di controllo dei veicoli in transito 1 volta alla settimana con 2 agenti utilizzando personale interno e/o esterno- Presidio e controllo dell'incrocio in prossimità della scuola materna con 1 agente, 1 volta al giorno -Presentazione Report trimestrale sull'attività svolta alla Giunta; - Determinazione accertamento crediti, sanzioni esigibile e incassate semestrale
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	03 - Polizia Locale

Fasi di attuazione			
1	Servizio di autovelox senza contestazione immediata	4	Presidio e controllo dell'incrocio in prossimità della scuola materna
2	Servizio di autovelox con contestazione immediata	5	Report attività svolta
3	Pattugliamento e controllo del territorio	6	Determinazione accertamenti, incassi

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Servizio di autovelox senza contestazione immediata	2023												
Servizio di autovelox con contestazione immediata	2023												
Pattugliamento e controllo del territorio	2023												
Presidio e controllo dell'incrocio in prossimità della scuola materna	2023												
Report attività svolta	2023												
Determinazione accertamenti, incassi	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Luciano Badolliani	20	
C1	Federico Anerdi	80	

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 06 - Ufficio tecnico

Obiettivo Gestionale	Direzione Lavori del progetto di riqualificazione energetica dei punti luce comunali.
Descrizione	Direzione Lavori del progetto di riqualificazione energetica dei punti luce comunali - verifica corretta esecuzione dei lavori, collaudo, rendicontazione
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	04 - Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Esecuzione progetto di riqualificazione energetica dei punti luce comunali	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Stefano Carafa	100	

Considerazioni
Conclusione progetto entro il 30/09/2023: 100% Entro il 31/12/2023: 50%

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 06 - Ufficio tecnico

Obiettivo Gestionale	Individuazione soluzione per efficientamento energetico palestra Maffei
Descrizione	Individuazione soluzione per efficientamento energetico palestra Maffei - verifica fattibilità, ricerca fornitori, preparazione progetto
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	04 - Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Individuazione soluzione per efficientamento energetico palestra Maffei	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Stefano Carafa	100	

Considerazioni
Entro il 30/10/2023: 100% Entro il 31/12/2023: 50%

Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 06 - Ufficio tecnico

Obiettivo Gestionale	Redazione progetto esecutivo intervento di riqualificazione energetica punti luce ex ENEL X
Descrizione	Presentazione progetto esecutivo in Giunta per l'approvazione
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	04 - Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Conclusione progetto	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Stefano Carafa	100	

Considerazioni
Conclusione progetto: 30/06/2023 Entro 30/09/2023: 50%

Missione: 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero
Programma: 01 - Sport e tempo libero

Obiettivo Gestionale	Implementazione ed ammodernamento aree a servizi destinate a gioco
Descrizione	Implementazione ed ammodernamento aree a servizi destinate a gioco - verifica stato di fatto dei parchi giochi comunali - acquisto ed implementazione nuovi giochi
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	04 - Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Implementazione nuovi giochi	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Stefano Carafa	50	
C4	Elena Brignolo	50	

Considerazioni
Entro il 30/09/2023: 100% Entro il 30/12/2023: 50%

Missione: 10 - Trasporti e diritto alla mobilità
Programma: 05 - Viabilità e infrastrutture stradali

Obiettivo Gestionale	Approvazione Variante Parziale al P.R.G.C.
Descrizione	Presentazione proposta di deliberazione di Variante Parziale al P.R.G.C. e approvazione in C.C.
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	1
Anno di scadenza	2023
Assegnazione CDR	04 - Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Approvazione Variante Parziale al P.R.G.C.	2023												

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D4	Stefano Carafa	100	

Considerazioni
Entro il 30/09/2023: 100% Entro il 30/12/2023: 50%

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

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Buttigliera d'Asti vede la presenza femminile di 4 unità di personale sulle 9 unità attualmente in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 1 lavoratrice donna Funzionario ex cat. D1 dal 01/08/2023 Responsabile ufficio tecnico – manutenzioni-commercio-ambiente)
- 1 lavoratrice donna Istruttore ex cat. C3 - segreteria-ragioneria
- 1 lavoratrice donna Istruttore ex cat. C1 - CFL segreteria
- 1 lavoratrice donna Istruttore ex cat C2 - Anagrafe (dal 02/08/2023 – sostituzione di C3 p.t 69,44% in pensione dal 01/08/2023)
- 1 lavoratore uomo Funzionario ex cat.D5 Responsabile Polizia Locale
- 1 lavoratore uomo Funzionario ex cat.D4 convenzione con San Paolo Solbrito Responsabile ufficio tecnico – Lavori pubblici ed edilizia privata
- 1 lavoratore uomo Vigile ex cat.C1
- 1 lavoratore uomo Operaio Esperto ex cat. B7 cantoniere

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati “Responsabili di Settore”, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative	1	2	3

Il prospetto dei dipendenti in servizio a vario titolo presso l'Ente al 31.12.2022

PERSONALE DIPENDENTE al 31/12/2022				
	uomini		donne	
C1	1	trasformazione CFL a t. indeterminato dal 19/07/2022	1	Assunzione con CFL dal 04/07/2022 t. pieno
C3			2	1 p.t. 69,44% e 1 t. pieno
C4	1		1	p.t. 83,33%
B7	1			
D5	1	P.O. polizia locale		
IN CONVENZIONE CON ALTRI COMUNI al 31/12/2022				
D4	1	Responsabile Ufficio Tecnico con P.O. (rimborso a comune di appartenenza)		

SCAVALCO DA ALTRI ENTI al 31/12/2022				
C4		Supporto Anagrafe 6h/sett.	1	
C4	1	Vigili esterni a supporto della polizia locale	1	
C5	1	Vigili esterni a supporto della polizia locale		
C6	4	Vigili esterni a supporto della polizia locale		

Totale:

uomini: 11

donne: 6

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

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

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

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali

del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

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

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/ca5ef865-2ae1-4763-a220-4e7c0ecc371e/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Lavori terminati:

Efficientamento centrale termica scuola primaria presso Maffei D.G.C. 39/2020 e 44/2020

Lavori in ultimazione:

Realizzazione di interventi di messa in sicurezza e abbattimento delle barriere architettoniche lungo i marciapiedi della Via Vittorio Emanuele II

Lavori in corso:

Adesione al bando regionale "Riduzione dei consumi energetici e adozione di soluzioni tecnologiche innovative sulle reti di illuminazione pubblica dei Comuni piemontesi", nell'ambito dell'Asse IV del POR FESR 2014/2020 - Priorità di Investimento IV.4 c. obiettivo IV. 4c.1 - Azione IV.4c.1.3." - Approvazione progetto esecutivo di "Lavori di Efficientamento Energetico e soluzioni tecnologiche impianti di illuminazione pubblica comunali del Comune di Buttigliera d'Asti" D.G.C. 77/2021 e 32/2022

Atto di indirizzo per la destinazione del contributo previsto dall' art. 1 comma 29 della legge 160/2019 - anno 2023 - efficientamento energetico mediante sostituzione corpi illuminanti con lampade a LED
D.G.C. 11/2023 - indirizzi

Obiettivi di semplificazione:

L'Amministrazione intende mantenere lo Sportello SUAP e SUE (che rende più semplici e veloci le relazioni tra le imprese, i professionisti, i cittadini e la Pubblica Amministrazione, attraverso la presentazione telematica delle istanze) e implementare lo Sportello onLine - Portale del cittadino. Grazie alle risorse della Mis. 1.4.1 PNRR si procederà all'aggiornamento del sito e all'attivazione di ulteriori servizi digitali

È presente un cartello all'ingresso con indicazione degli uffici e degli orari di apertura

Obiettivi di digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento. A tal fine, con deliberazione 79/2022 la Giunta Comunale ha nominato la Dott.ssa Daniela De Paolis già Responsabile della Transizione Digitale dell'Ente quale Responsabile Unico del Procedimento per l'espletamento di tutti gli adempimenti necessari alla partecipazione a:

- Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"
- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Misura 1.4.3 "Adozione app IO"
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma PagoPA"
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Misura 1.4.5 "Piattaforme Notifiche Digitali"

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano predisposti 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. Tuttavia l'Ente ha provveduto all'installazione di un ascensore nel palazzo Comunale nel 2022 e valuterà entro il 31/12/2023 se predisporne.

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

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

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 è consultabile al seguente link:

https://www.comune.buttigliera.at.it/portals/1209/SiscomArchivio/8/PRGC-2019-00011-A1_001.pdf

Sebbene nel 2022 non risultino accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative occorre procedere entro il 31.12.2023 alla revisione della presente Sezione sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati e individuare tra le seguenti componenti:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno
- 3) la mappatura dei processi
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato

quelle per le quali è necessario procedere ad un aggiornamento.

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

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

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

n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;

- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022
 4. Lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree e precisamente⁴:

1. Area Amministrativa/Finanziaria, la cui Responsabilità è attribuita al Segretario Comunale D.S. 1/2020 del 03/01/2020;
2. Area Polizia Locale ed amministrativa, la cui Responsabilità è attribuita al Comandante della Polizia locale Badolisani con D.S. 4/2020 del 12/05/2020
3. Area Tecnica la cui Responsabilità è attribuita all'Ing. Carafa S. (che opera in convenzione) con Decreto Sindacale n. 4 del 15/11/2021
4. Area Territorio: Manutenzioni, ambiente, commercio, la cui Responsabilità è attribuita all'arch. Brignolo

SEGRETARIO GENERALE: CARAFA Dott. Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: De Paolis Daniela

⁴ così come indicata nei documenti approvati

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

Attualmente nessun dipendente ha chiesto di prestare servizio da remoto e tutte le attività vengono svolte in presenza. Entro il 31.12.2023 l'Amministrazione valuterà quale strategia adottare e l'opportunità di realizzare modelli di organizzazione del lavoro anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro) tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Il Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31.12.2023. In ogni caso l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai responsabili e/o al Segretario comunale.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025 ed è stata aggiornata con D.G.C. 28/2023 del 19/05/2023 che deve intendersi qui integralmente riportata e trascritta. In particolare,

Richiamata la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165 del 2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75 del 2017 e, in particolare, i seguenti comma dell'art. 6:

- "2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione

⁵ 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

pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

- In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

- Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali."

Richiamati altresì:

- L'art. 89 comma 5 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il quale stabilisce che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 2000 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

- L'art. 33, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n.183 del 2011, dispone che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle

eccedenze non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 6 comma 6. del D.Lgs n. 165 del 2001, Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;*
- Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 22, comma 1) che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".*
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche sono state definite con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (unitamente a quello dell'economia e delle finanze e al quello della salute) in data 8 maggio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.02.2018;*
- Tali Linee guida non hanno carattere immediatamente vincolante per gli enti locali, ma rappresentano comunque una metodologia operativa di orientamento entro la quale operare seppur con l'autonomia organizzativa riconosciuta a tali enti;*

Preso atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

Considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:

- L'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) (lettera abrogata);*
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (2011-2013);

la Giunta Comunale ha dato atto che per il Comune di Buttigliera d'Asti tale valore è pari ad euro 296.836,23 e nell'ambito di tale indicatore di spesa massima potenziale:

- è possibile coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente
- è necessario indicare nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Inoltre,

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 che consente le assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Dato atto che:

- tale ultima disposizione diviene operativa solo a seguito di apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;
- il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020;

ha dato atto che la dotazione organica del Comune di Buttigliera d'Asti al 19.05.2023 è la seguente

CAT.	AREA	IN SERVIZIO		POSTI VACANTI	DOTAZIONE ORGANICA
		TEMPO PIENO	PART TIME		
Ex C	TECNICA		0,83	1	1,83
Ex D	TECNICA	0	0	1	1
Ex D	CONTABILE – AMMINISTRATIVA (Vice-segretario)	0	0	1	1
Ex C	CONTABILE - AMMINISTRATIVA	1	0	0	1
Ex C	AMMINISTRATIVA	1	0,69	0	1,69
Ex D	VIGILANZA	1	0	0	1
Ex C	VIGILANZA	1	0	0	1
Ex B3	TECNICO MANUTENTIVO	1	0	0,50	1,50
Ex C	TECNICO MANUTENTIVO	1	0	0	10
		6	1,52	3,50	11,02

Quanto alla Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, ha preso atto che, *in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.*

In relazione alla Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, risulta verificato che secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 2.000 e 1.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Buttigliera d'Asti) è pari al 27,60%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:

2020	2021	2022	2023	2024
20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 24,40 %;
- essendo tale valore inferiore al 27,60% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella

Conclusioni:

Con la citata D.G.C. 28/2023 del 19.05.2023 risulta:

- approvato il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2023- 2025 come segue:

ANNO 2023:

- Assunzione n. 1 istruttore amministrativo ufficio anagrafe per sostituzione pensionamento, tramite mobilità;
- stabilizzazione n. 1 CFL a fine progetto;
- verticalizzazione in elevata qualifica di n. 1 istruttore tecnico e contestuale estensione da 30 a 36 ore di lavoro settimanali;

ANNO 2024:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

ANNO 2025:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato
- confermata la dotazione organica di questo Ente come in premessa meglio specificato e qui da intendersi integralmente richiamata;
- dato atto che le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente piano sono in premessa meglio specificate;
- accertato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale, come da allegati.
- riservata la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento all'eventuale incremento delle possibilità di spesa.

Il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del citato atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente nell'ambito del DUPS.

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 Buttigliera d'Asti 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, 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.