



Comune di Buttigliera d'Asti

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

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	14
MONITORAGGIO	19

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 funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

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

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n49/2023 del 06/10/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata

secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

Inoltre, il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di 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
 MASIERO CARMELA 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

Residenti al 31.12.2023: 2555

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

Codice	Descrizione	Ril. IVA	Modalità di Gestione
3	PESO PUBBLICO	SI	
6	TRASPORTO SCOLASTICO	SI	

Tabella Servizi Produttivi

Codice	Descrizione	Ril. IVA	Modalità di Gestione
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

Denominazione	Quota di partecipazione	Descrizione attività
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 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 61/2023 del 17/11/2023 e approvato con D.C.C. n. 30/2023 del 29/12/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<https://www.comune.buttigliera.at.it/portals/2014/SiscomArchivio/8/2023-000379-2.PDF>

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti entro il 14/04/2024.

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

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" 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

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 [...]".

fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate 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 presso l'Ente. Rispetto al quadro di raffronto descritto nel PIAO 2023/2025, si evidenziano le seguenti variazioni al 31/12/2023:

PERSONALE DIPENDENTE				
	Uomini		Donne	
C1			1	trasformazione CFL a t. indeterminato dal 19/12/2023
C2			1	Assunzione a tempo pieno e indeterminato per mobilità dal 02/08/2023
C4			1	Passaggio da C3
C5	1	Passaggio da C4		
B8	1	Passaggio da B7		

Anche 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, non è mutata.

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	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
		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: saranno predisposti entro il 31/03/2024

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico: risultano previsti e inserito nel D.U.P.

In particolare, l'ente prevede di realizzare i seguenti interventi:

M2C4 - 2.2 A Min. Interno - contributi per SVIL. TERR. SOSTENIBILE – Lavori di riqualificazione in Via vittorio Emanuele – in fase di realizzazione;

M2C4 - 2.2 B Min. Interno - contributi per EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - Anno 2024 – lavori su fabbricati adibiti ad uso scolastico con sostituzione serramenti basso Emissivi

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini.

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

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:

Con deliberazione n. 47/2023 del 29/09/2023 recante: “Adesione all'Avviso Pubblico approvato con Determinazione dirigenziale n.1360/A1418A del 21 giugno 2023 "Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 10 ottobre 2022, Fondo per l'inclusione delle persone con disabilità. Incentivo ai Comuni per la redazione del Piano eliminazione barriere architettoniche (PEBA) - Impegno all'adozione del PEBA” la Giunta Comunale ha aderito all’Avviso pubblico di Regione Piemonte approvato con determinazione dirigenziale 1360/A1418A/2023 e denominato “AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA” e si è impegnata - in caso di ottenimento del contributo - ad approvare il PEBA Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche entro e non oltre il 31 dicembre 2024, dando indirizzo al Responsabile dell’Area Tecnica di provvedere ad ogni ulteriore adempimento relativo alla presente al fine di dotare questo Comune del P.E.B.A., come da articolo 32, comma 21, della legge n. 41/1986 e successivo articolo 24, comma 9, della legge 104 del 1992.

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell’art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di

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

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:

[PRGC-2019-00011-A1_001.pdf \(buttigliera.at.it\)](#) ed essendo piuttosto risalente nel tempo è assolutamente necessario procedere all'aggiornamento dei suoi contenuti. Aggiungasi che di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

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

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

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di*

pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute « eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato I 6 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Publicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Publicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

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

Le misure dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione a:

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

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

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

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

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

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

In attesa del dovuto aggiornamento da compiersi entro il 14/04/2024, la presente sezione è da considerarsi confermata nei contenuti del citato PTPC integrati con la mappatura dei processi allegata alla presente sezione quale parte integrante e sostanziale della medesima

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,
2. Area Polizia Locale ed amministrativa,
3. Area Tecnica
4. Area Territorio Il Responsabile del Servizio Finanziario è Carafa Vincenzo (segretario in convenzione con altro ente)

Il Responsabile del Servizio Tecnico – Area Urbanistica e Lavori pubblici è Carafa Stefano (in convenzione con altro ente)

Il Responsabile del Servizio Tecnico – Area Manutenzioni, ambiente, commercio è Brignolo Elena, (dal 01/08/2023 – progressione verticale in Area funzionari)

Il Responsabile dei Servizi Demografici è Carafa Vincenzo (segretario)

Il Responsabile della Polizia locale è Badolisani Luciano

SEGRETARIO GENERALE: CARAFA Dott. Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: De Paolis Daniela

3.2 **Organizzazione del lavoro agile**⁵

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al 31.12.2024 tenuto presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale.

Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. Nel predisporre il Piano, l'Amministrazione dovrà tenere 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;

⁴ così come indicata nei documenti approvati

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

- l'amministrazione si sta dotando 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

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La dotazione organica del Comune di Buttigliera d'Asti al 31.12.2023 è la seguente

CAT.	AREA	IN SERVIZIO		POSTI VACANTI	DOTAZIONE ORGANICA
		TEMPO PIENO	PART TIME		
Ex C	TECNICA	1	0,83	1,83	1,83
Ex D	TECNICA	1	0	0	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	0,69	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	1
		8	1,52	4,02	11,02

Programmazione strategica delle risorse umane

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

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

SPESA DI PERSONALE 2024.25.26

	Media 2011/2013				
	2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2022	Bilancio previsione 2024	Bilancio previsione 2025	Bilancio previsione 2026
Spese macroaggregato 101	€ 333.152,72	€ 333.434,83	€ 333.434,00	€ 337.173,00	€ 337.173,00
Spese macroaggregato 103 (lavoro flessibile)	€ -	€ -			
Irap macroaggregato 102	€ 22.874,27	€ 21.130,00	€ 21.175,00	€ 20.675,00	€ 20.675,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo					
Altre spese: da specificare.....solo professionisti che svolgono funzioni d'ufficio (es. tecnico, ragioneria...)					
Altre spese: da specificare.....convenzioni di personale compreso segretario	€ 40.104,05	€ 45.747,00	€ 45.700,00	€ 40.500,00	€ 40.500,00
Altre spese: da specificare.....					
Totale spese di personale (A)	€ 396.131,04	€ 400.311,83	€ 400.309,00	€ 398.348,00	€ 398.348,00
(-) Componenti escluse (B) (straordinario, censimento, rogito, tutto oltre normale orario...)	€ 26.161,44	€ 50.272,86	€ 63.702,19	€ 63.702,19	€ 63.702,19
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)	€ 73.133,37	€ 65.732,40	€ 77.602,66	€ 77.602,66	€ 77.602,66
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 296.836,23	€ 284.306,57	€ 259.004,15	€ 257.043,15	€ 257.043,15
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)					

Programmazione strategica delle risorse umane

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

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2022
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2024/2026

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INGERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3553	5
retti assunzionali 2015/2019	0,00	
spesa di personale rendiconto 2022	357.323,04	
TRASFERIMENTI AL NETTO DELL'IRAP AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE DI SEGRETARIA	2018	2022
TRASFERIMENTO AL Comune capo-convenzione	22.026,57	10.181,57

INGERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensivo delle eventuali spese di segreteria convenzionata)	367.504,61	
	ENTRATE RENDICONTO 2020	1.640.738,66	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022	1.562.748,65	1.613.548,47
	FCDE PREVISIONE 2022	1.637.378,30	
	ENTRATE NETTO FCDE	1.374.910,38	

CALCOLO % ENTE		26,73%		
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,00%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,50%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,40%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000+	25,50%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	1.374.910,38	27,60%	379.475,28

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (in segno +)	11.970,65	27,60%
--	-----------	--------

spesa di personale 2018 (comprensivo delle spese di segreteria convenzionata)	361.940,11
---	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica retti assunzionali		30,00%	Tabella 2	ANNO 2024
			0-999	25,00%
			1000-1999	25,00%
			2000-2999	30,00%
		Incremento massimo teorico	3000-4999	28,00%
		Incremento entro Simeb Tabella 2	5000-9999	26,00%
		11.970,61	10000-59999	22,00%
		208.582,20	60000-249999	16,00%
		0,00	250000-1499999	10,00%
			1500000+	5,00%

Incremento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	
CALCOLATO SU PERCENTUALE 2024 TABELLA 2	361.940,11	108.582,03	470.522,14
			superiore massima spesa teorica possibile

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2024	Incremento massimo teorico a limite % Tabella 2 o retti assunzionali	11.970,65
--	--	-----------

Verifica rispetto limiti spazi assunzionali sul redigendo Bilancio di previsione 2024/2026			
	2024	2025	2026
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE	364.350,86	355.358,89	355.358,89
ENTRATE PREVISIONE	1.539.675,47	1.501.422,47	1.499.253,47
FCDE PREVISIONE	74.488,76	74.488,76	74.488,76
ENTRATE NETTO FCDE	1.465.186,71	1.426.933,71	1.424.764,71
PERCENTUALE	24,87%	24,98%	24,94%

Quanto alla Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, l'Ente 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:

ANNO 2024:

- o non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

ANNO 2025:

- o non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

ANNO 2026

- o non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Permane inoltre la necessità non altrimenti risolvibile di avvalersi di personale di altre amministrazioni per l'espletamento delle relative attività e per far fronte alla grave carenza di personale. Occorre infatti garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze ed alle aspettative della comunità.

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.