



Comune di Mombasiglio

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

PREMESSA

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

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

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

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

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 27/2023 del 29/05/2023, nel 2024 ha approvato il P.I.A.O. 2024/2026 con delibera G.C. n. 21/2024 e aggiornato con delibera G.C. n. 32/2024 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 Mombasiglio ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	P.zza Municipio n. 2	Mombasiglio	CN	12070
Centralino	+39 0174/780015			
fax	+39 0174/780219			
Sito	http://www.comune.mombasiglio.cn.it/			
e-mail	mombasiglio@ruparpiemonte.it			
PEC	mombasiglio@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00523240042			
Partita IVA	00523240042			
Codice ISTAT	004125	Codice Catastale	F312	

Residenti al 31.12.2022: 616

Residenti al 31.12.2023: 587

Residenti al 31.12.2024: 574

Sindaco: BUZZANCA Basilio Salvatore

Giunta Comunale:

Buzzanca Basilio Salvatore - Sindaco

Ferrero Giovanna - Vice Sindaco

Duberti Alex - Assessore

Consiglio Comunale

Buzzanca Basilio Salvatore, Ferrero Giovanna, Duberti Alex, Borgna Patrizia, Orlando Ivan, Lombardi Gabriele, Bailo Martina, Rossi Livia, Cora Daniele, Pera Stefania, Rolfo Daniele.

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, approvate con D.C.C. n. 16/2024
- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027
presentato con D.G.C. n. 41/2024 del 23/07/2024 aggiornato con D.G.C. n. 60/2024 del 19/11/2024 e D.C.C. n. 33/2024 del 18/12/2024

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.

Non ritendendosi opportuno formulare un piano degli obiettivi e delle performance complesso, atteso che il Comune di Mombasiglio è di piccole dimensioni, conta poco più di 500 abitanti e che dispone di un numero limitato di dipendenti, non sono presenti dirigenti, non vi sono posizioni organizzative, con il presente atto si approvano gli obiettivi relativi all'anno 2025 nel prosieguo elencati, che andranno ad aggiungersi alle ordinarie attività richieste a ciascun dipendente, per come appresso meglio specificato.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Risultano definiti ed assegnati i seguenti obiettivi della performance per l'anno 2025:

Quanto agli obiettivi di performance destinati al personale dipendente, il quale non ricopre posizioni organizzative, si prevede quanto segue:

AREA AMMINISTRATIVA/TRIBUTARIA E DI SUPPORTO AGLI ALTRI UFFICI			
(* Attualmente posto vacante)			
Obiettivo N. 1 Peso 50%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
Misura 1.4.4 ANPR ANSC – Avvio della gestione digitalizzata di tutti gli ambiti dello stato civile	Istruttore amministrativo	Esito positivo della verifica	Entro le scadenze fissate dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale

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 [...]”

Collaborazione tecnica nell'avvio del progetto mediante supporto tecnico e di know-how per la digitalizzazione degli atti di stato civile			(portale www.padigitale2026.gov.it
Obiettivo N. 2 Peso 50%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
Supporto agli altri uffici mediante gestione della corrispondenza, ricerche in archivio	Istruttore amministrativo	Esito positivo della verifica	31.12.2025
AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA			
Obiettivo N. 1 Peso 50%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
Misura 1.4.4 ANPR ANSC – Avvio della gestione digitalizzata di tutti gli ambiti dello stato civile: Contrattualizzazione, avvio del progetto, predisposizione documentazione richiesta dal PNRR PaDigitale2026, caricamento dati e documenti sul portale online portale www.padigitale2026.gov.it	Istruttore amministrativo contabile	Esito positivo della verifica	Entro le scadenze fissate dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale (portale www.padigitale2026.gov.it)
Obiettivo N. 2 Peso 20%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
Predisposizione piano annuale flussi di cassa avente scadenza 28.02.2025	Istruttore amministrativo contabile	Esito positivo della verifica	28.02.2025
Obiettivo N. 3 Peso 30%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
Monitoraggio scadenze pagamenti Fatture	Istruttore amministrativo contabile	Pagamento fatture entro 30 giorni dalla ricezione, salvo impossibilità dovute a verifica inadempimenti, irregolarità contributiva, ritardo nella predisposizione degli atti di liquidazione da parte degli altri uffici (Tecnico, ecc...)	31.12.2025
AREA TECNICO / MANUTENTIVA			
Obiettivo N. 1 - peso 50%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione

<p>Cimitero: Programma straordinario di manutenzione.</p> <p>nel cimitero comunale risultano necessari interventi di manutenzione, quali pavimentazione con gres di alcune aree, sistemazione perdite impianto idrico comunale, potature piante perimetrali. Tale intervento può essere eseguito in economia direttamente dal personale cimiteriale dipendente del Comune di Mombasiglio (cantoniere – necroforo) con un risparmio economico rilevante.</p>	Operatore Esperto	Report	31.12.2025
Obiettivo N. 2- Peso 50%	Destinatario	Indicatore	Termine per l'attuazione
<p>Manutenzione straordinaria viabilità: Il Comune di Mombasiglio si estende lungo una superficie di 17 chilometri quadrati e, data la dislocazione estremamente frammentata delle borgate al suo interno, conta strade comunali interne al centro abitato per una lunghezza complessiva di km. 14 e strade vicinali per una lunghezza complessiva di km. 1,38. Al fine di garantire una migliore fruibilità di dette strade e di aumentarne le condizioni di sicurezza, si intende procedere ad un intervento complessivo di manutenzione straordinaria mediante bitumatura con asfalto a freddo.</p>	Operatore Esperto	Minimo n. 5 livellamenti di bitumatura	31.12.2025

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 Mombasiglio vede la presenza femminile di 1 unità di personale sulle 2 unità attualmente in servizio presso l'Ente.

- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Istruttore (ex cat. C) addetta all'Area Amministrativa/Finanziaria;

- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Operatore esperto (ex B5) addetto all'Area Manutentiva

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 Mombasiglio 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 2024/2026 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	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
		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

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:

Obiettivi di accessibilità 2025 consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/9de93550-030d-11f0-8cd8-373d5a00670f>

La Dichiarazione di Accessibilità 2025 sarà predisposta entro i termini di legge e pubblicati sul sito ufficiale di AGID mediante compilazione dei form resi disponibili. Al momento è pubblicata la dichiarazione di accessibilità 2024.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

L'Ente è beneficiario di contributi previsti dalla L. 160/2019 confluiti nell'ambito del PNRR, per l'annualità 2024 l'importo previsto è di € 50.000,00. In particolare, al fine di avviare il miglioramento dell'efficienza energetica della sede municipale, mediante la realizzazione di un impianto di produzione energia da fonti rinnovabili, è stato realizzato il progetto denominato "LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA DEL PALAZZO COMUNALE FINANZIATI DALL'UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU - FONDI PNRR, MISSIONE 2 - COMPONENTE 4, INVESTIMENTO 2.2 - CUP D44H22000920006".

Sulla copertura dell'edificio (lato scuola) è stato di recente installato un impianto fotovoltaico che produce una potenza di 6 kw. Al fine di migliorare l'efficienza energetica dello stabile il progetto ha avuto come obiettivo l'installazione di un impianto di climatizzazione che sfrutti l'energia da fonti rinnovabili prodotta dai pannelli fotovoltaici presenti in copertura.

L'impianto servirà per produrre caldo in inverno e rinfrescare e deumidificare durante il periodo estivo. Esso è composto da un'unità esterna in pompa di calore aria-aria posizionata nel cortile interno che alimenta le unità interne situate nei vari locali del Comune.

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini. È stato allestito il nuovo "Modello Comune" del sito istituzionale secondo le nuove linee guida Agid, nell'ambito del PNRR 1.4.1 Esperienze del cittadino nei servizi pubblici, con l'implementazione di nuovi servizi digitali accessibili dal cittadino tramite SPID e CIE, i servizi digitali attivati per i cittadini sono i seguenti

- RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI
- RICHIEDERE PERMESSO DI OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO
- RICHIEDERE UNA PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO
- RICHIEDERE PERMESSO PER PARCHEGGIO INVALIDI

Si evidenzia che sono già presenti i seguenti servizi digitali:

- Portale del contribuente
- Sportello del cittadino
- PagoPA

- AppIO

- Sportello telematico SUE

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

STATOCUP - PROGETTO - FINANZIAMENTO	STATO CUP - PROGETTO - FINANZIAMENTO	MISSIONE	CUP	ANAGRAFICA PROGETTO	IMPORTO	CRONOPROGRAMMA - AVANZAMENTO	CAPITOLO di Spesa/entrata
Avviato	Fondi assegnati - in attesa di erogazione	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D41C22000310006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 9 SERVIZI DA MIGRARE	€ 47.427,00	Completato - Asseverazione - Collaudo/Certificato di regolare esecuzione, in attesa di erogazione finanziamento - variata esigibilità dal 2024 al 2025	800/100/1 S 2003/100/1 E
Concluso	Fondi assegnati - in attesa di erogazione	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D41F22000460006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA PIAZZA MUNICIPIO 2*ENTRAMBI	€ 79.922,00	Finanziamento erogato - risorse avanzate, in eccesso, non spese per € 72.846,00, confluite in avanzo vincolato	6470/100/1 S 4030/100/1 E
Concluso	Fondi assegnati - in attesa di erogazione	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D41F22000650006	PIATTAFORMA PAGOPA*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	€ 9.712,00	Completato - Asseverazione - Collaudo/Certificato di regolare esecuzione, in attesa di erogazione finanziamento - variata esigibilità dal 2024 al 2025	6470/100/3 S 4030/100/3
Concluso	Fondi assegnati - in attesa di erogazione	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D41F22000880006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI CIE	€ 14.000,00	Completato - Asseverazione - Collaudo/Certificato di regolare esecuzione, in attesa di erogazione finanziamento - variata esigibilità dal 2024 al 2025	6470/100/4 S 4030/100/4 E
Concluso	Erogato intero finanziamento	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D41F22000950006	APPLICAZIONE APP IO*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	€ 2.187,00	Finanziamento erogato - risorse avanzate, in eccesso, non spese per € 2.187,00 (in quanto progetto avviato con fondi propri entro il 31/12/2021, confluite in avanzo vincolato	6470/100/2 S 4030/100/2 E
Concluso	Fondi assegnati - in attesa di erogazione	M1C1- Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D51F22008930006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI(PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*WELFARE ESERVIZI AZIENDALI	€ 10.172,00	Finanziamento erogato - risorse avanzate, in eccesso, non spese per € 107,00, confluite in avanzo vincolato	6470/100/5 S 4030/100/5 E

Richiesto	Domanda di ammissione	M1C1-Digitalizzazione innovazione e sicurezza nella PA	D51F24001300006	SERVIZI ANPR - REGISTRI STATO CIVILE*TERRITORIO NAZIONALE*ADESIONE AI SERVIZI RESI DISPONIBILI DA ANPR PER L'UTILIZZO DI ANSC	€ 3.928,40	Contrattualizzato	Competenza 2025
-----------	-----------------------	--	-----------------	---	------------	-------------------	-----------------

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: il Piano 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 non risulta approvato.

Con D.G.C. n. 37 del 06.09.2023 avente ad oggetto "LINEA DI INDIRIZZO IN MERITO ALL'AVVISO PUBBLICO DELLA REGIONE PIEMONTE PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEL PEBA E CONSEGUENTE IMPEGNO AD ADOTTARE IL PEBA." Con cui si è deliberato di aderire all'avviso pubblico approvato dalla Regione Piemonte con D.D. 1360/A1418A/2023 del 21/06/2023, per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali per la redazione dei PEBA e di impegnarsi ad adottare il PEBA nei termini stabiliti nel medesimo avviso.

Nel 2025 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

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

La presente sezione è contenuta nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

Con D.G.C. n. 8/2024 del 25/01/2023 avente come oggetto “ADESIONE AL PORTALE WHISTLEBLOWING.IT DI TRANSPARENCY INTERNATIONAL ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24” l’Ente ha espresso la volontà di aderire al portale del Whistleblowing.

Dal 12/02/2025 al 28/02/2025 risulta pubblicato l’avviso di consultazione pubblica in vista dell’aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente è costituita da:

- Area Economico/Finanziaria
- Area Amministrativa/Tributaria
- Area Tecnica/Manutentiva

Non risultano attribuite posizioni organizzative

SEGRETARIO COMUNALE: Dott.ssa RICCIARDI Francesca - a scavalco

Responsabile della Transizione digitale: dott.ssa RICCIARDI Francesca

Numero di dipendenti in servizio al 31.12.2024: 2

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

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 31.12.2025 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 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

L'Ente ha in corso la revisione del Regolamento

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 2025 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel D.U.P.S. 2025/2027 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.

Si conferma che non risultano essere presenti eccedenze di personale come disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183, Legge di stabilità 2012.

Al 31.12.2024 risulta la seguente consistenza di personale:

- n. 1 Operatore esperto (Ex-Cat. B5) - Area Manutentiva - a tempo indeterminato pieno
- n. 1 Istruttore (Ex-Cat. C1) - Area Amministrativa/Finanziaria a tempo indeterminato parziale (part time)

Riepilogo tabellare:

CATEGORIA		NUMERO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO PIENO/PARZIALE	ALTRE TIPOLOGIE
Elevata qualificazione	Ex-Cat.D3				
	Ex-Cat.D1				
Istruttori	Ex-Cat.C	1	1	Parziale 83,33%	
Operatori Esperti	Ex-Cat.B8				
	Ex-Cat.B5	1	1	Pieno	
	Ex-Cat.B1				
	Ex-Cat.A				
TOTALE		2	2		

*N. 1 posto vacante dal 16.11.2024

Dipendenti di Altra P.A.:

n. 1 unità fuori ruolo ex art. 1 c. 557 L. 311/04 – Istruttore Direttivo (ex cat. D1) - Area Tecnica, dipendente di altra P.A., autorizzato a svolgere incarico presso il Comune di Mombasiglio, fuori dall'orario di lavoro, fino al 31.12.2024.

Programmazione personale

Il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo di questa Amministrazione, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili.

Per quanto riguarda la programmazione del personale sostanzialmente sono previste politiche di mantenimento di una dotazione organica ottimale, al fine di ricoprire i servizi interni essenziali allo svolgimento delle funzioni ordinarie dell'Ente e in funzione dei programmi da realizzare.

Nel corso del 2024, è stata avviata e conclusa la procedura di mobilità volontaria per la copertura di un posto di addetto ai servizi demografici, elettorali, statistici, socio-culturali, notificazioni, commercio, economato, tributi, a seguito della cessazione del dipendente dimissionario per pensionamento. Il posto risulta vacante dal 16/11/2024.

Considerando che si sta attendendo il nulla osta al trasferimento del dipendente di Altra P.A. selezionato attraverso la procedura di mobilità volontaria esterna, si prevede l'assunzione nel corso del 2025.

Qualora per esigenze sopraggiunte (ovvero richieste di mobilità, cessazioni, collocamento a riposo etc) dovesse verificarsi una o più "vacanza di personale" degli altri dipendenti attualmente in forza (n. 1 Istruttore ex-Cat. C1 attualmente ricoperto in part-time al 83,3%, n. 1 Operatore Esperto ex-Cat. B5, attualmente ricoperto in full-time al 100%) si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza, mediante nuova assunzione della figura diventata vacante, mediante turn over al 100%.

Al momento è prevista la seguente programmazione:

ANNO 2025	<i>N. 1 assunzione da effettuarsi secondo le modalità previste dalle disposizioni di legge in vigore, della seguente figura:</i> - profilo professionale di Istruttore Amministrativo (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori) a tempo pieno (full time 100%) e indeterminato;
-----------	--

Tale programmazione risulta percorribile in quanto il calcolo delle capacità assunzionali, (adempimento previsto dal decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019), effettuato anche sulla base dei dati scaturiti dall'ultimo Rendiconto 2023 approvato (con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 02 del 19/04/2024), ha evidenziato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 28,41%, rispettando i limiti previsti per la fascia demografica A (Comuni da 0 a 999 abitanti), per il quale è stato individuato un valore soglia di massima spesa del personale pari al 29,50% (tabella 1 D.M. 17/3/2020) e un valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale pari al 33,50% (tabella 3 D.M. 17/3/2020).

	IMPORTI			Definizioni
Spesa di personale (Rendiconto 2023)			€ 134.809,21	Art. 2, comma 1, lett. A)
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2021)	€ 470.009,20			
Convenzione segreteria (Quote c/terzi)	-€ 8.900,67	€ 453.967,77		
Rimborso arretrati CCNL (Quote c/terzi)	-€ 7.140,76			
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2022)	€ 492.551,32	€ 492.551,32		
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2023)	€ 496.359,50	€ 496.359,50		
Media entrate correnti			€480.959,53	
FCDE previsione asestata (Anno 2023)		<i>A detrarre</i>	€ 6.520,00	
Entrate correnti al netto FCDE			€ 474.439,53	
RAPPORTO personale / entrate correnti (Consuntivo 2023)			28,41%	Fascia di Posizionamento VIRTUOSA

Pertanto il Comune di Mombasiglio, avendo una percentuale inferiore tra il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M. 17.03.2020), si colloca nella fascia c.d. “VIRTUOSA”.

Come disposto dal D.M. 17/03/2020, che prevede che i Comuni che si trovano nella condizione sopra esposta, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, l'Ente ha la capacità di spesa per assumere un profilo professionale di Istruttore (Ex-Categoria C), in coerenza con il ruolo da ricoprire nell'Ufficio e relative responsabilità, a tempo pieno (full-time 100%) e risulta possibile procedere con un turn-over al 100%.

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 Mombasiglio 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.