



**Comune di Camagna Monferrato**  
**Provincia di Alessandria**

**PIANO INTEGRATO**  
**DI ATTIVITÀ**  
**E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**(PIAO)**  
**2024 – 2026**

## SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	15
MONITORAGGIO.....	20

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Camagna Monferrato 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 e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2024-2026.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Camagna Monferrato ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 in data 28/06/2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 e per il 2024/2026 intende adottare uno strumento che
- non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
  - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
  - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
  - o 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;
  - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
  - o 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;
  - o 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;
  - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
  - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- 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. 2024/2026 era il 31.01.2024;
- Ne deriva che, alla luce della proroga al 15 marzo 2024 per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, disposta con D.M. 22 dicembre 2023, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è, ad oggi, fissata per tutti gli enti locali al 14 aprile 2024.
- il Comune di Camagna Monferrato ha approvato il Bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 22.12.2023;

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di

programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

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

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>Via Matteotti, 20</b>	<b>Camagna Monferrato</b>	<b>AL</b>	<b>15030</b>
Centralino	+39 0142.925121			
fax	+39 0142.975775			
Sito	<a href="https://comune.camagnamonferrato.al.it/">https://comune.camagnamonferrato.al.it/</a>			
e-mail	info@comune.camagnamonferrato.al.it			
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.camagnamonferrato.al.it">protocollo@pec.comune.camagnamonferrato.al.it</a>			
Codice fiscale	00451490064			
Partita IVA	00451490064			

<b>Numero abitanti al 31 dicembre 2023</b>	472
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre 2023</b>	2

## **AMMINISTRAZIONE**

### **SINDACO**

CLAUDIO SCAGLIOTTI

### **GIUNTA COMUNALE**

Scagliotti Claudio Sindaco

Beccaria Luca Vice Sindaco

Grassi Francesca Assessore

### **CONSIGLIO COMUNALE:**

SCAGLIOTTI CLAUDIO	- <i>Sindaco</i>
BECCARIA LUCA	- <i>Consigliere</i>
GRASSI FRANCESCA	- <i>Consigliere</i>
CANTATORE GIOVANNI	- <i>Consigliere</i>
ROSSI DAVIDE	- <i>Consigliere</i>
DIEDOLO MARCO	- <i>Consigliere</i>
MOZZILLO VALENTINA	- <i>Consigliere</i>
SCAGLIOTTI ALESSANDRA	- <i>Consigliere</i>
GARLANDO SERGIO	- <i>Consigliere</i>
MORANO FRANCESCO	- <i>Consigliere</i>

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### **2.1 Valore Pubblico<sup>1</sup>**

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. 15/2019 del 11/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 36/2023 del 31/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 24/2023 del 09/11/2023;

## Performance

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**

Di seguito sono elencati gli obiettivi operativi di sviluppo che l'Amministrazione intende realizzare nel 2024 e che vengono assegnati ai Responsabili di servizio con incarico di P.O. e al personale privo di incarico di P.O.:

#### **Ufficio economico finanziario** Responsabile Claudio SCAGLIOTTI

Descrizione obiettivi

OBIETTIVO 1: Controllo di gestione con Report trimestrale contabile

Tempistica: trimestrale

Indicatori: Rispetto scadenze e tempistiche.

PESO: 30/100

OBIETTIVO 2: verifica dei pagamenti tramite pago PA con l'ufficio tributi

Tempistica: annuale

Indicatori: rispetto delle scadenze e tempistiche assegnate.

PESO 40/100

OBIETTIVO 3: predisposizione bilancio 2025-2027 approvato entro il 31.12.2024

Tempistica: 31.12.2024

Indicatori: rispetto delle scadenze e tempistiche assegnate.

PESO 30/100

#### **Ufficio tecnico** Responsabile: Enrico ORTOLAN

Descrizione obiettivi

OBIETTIVO 1: Coordinamento attività riferibili all'U.T. per le manifestazioni:

Termine: ultimazione manifestazioni.

Indicatori: realizzazione interventi sopra specificati.

PESO: 40/100

OBIETTIVO 2: Gestione bandi PNRR e -Ufficio transizione digitale adempimenti gestione avvisi e candidature bandi PNRR (pluriennale)

Termine: termine di legge

Indicatori: Completamento attività nei termini assegnati

PESO: 60/100

---

**Ufficio amministrativo** Responsabile: Alessandro GRIGO'

Descrizione obiettivi

**OBIETTIVO 1:** Gestione front office per anagrafe, stato civile e protocollazione di posta certificata e servizio elettorale.

Termine: annuale

Indicatori: rispetto scadenza e svolgimento effettivo del servizio.

PESO: 40/100

**OBIETTIVO 2:** Gestione del servizio pago PA e verifica dei pagamenti con l'ufficio finanziario, Aggiornamento sito informatico e modulistica, " e Revisione concessioni cimiteriali – Annuale.

Termine: annuale

Indicatori: rispetto scadenza e svolgimento effettivo del servizio.

PESO: 20/100

**OBIETTIVO 3:** Gestione ruoli coattivi.

Termine: rispettivamente annuale e 31.12.2024.

Indicatori: Rispetto delle scadenze e tempistiche.

PESO: 40/100

**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" (in ultimo approvato con D.G.C. n. 20 del 30/03/2022) 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.

**DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 0 DONNE E N. 2 UOMINI**

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari	0	1	1
Istruttori	0	0	0
Collaboratori tecnico manutentivo	0	1	1
Operatori generici	0	0	0
Totale	0	2	2

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:

<b>Lavoratori con funzioni di responsabilità</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
EQ (ex Posizioni Organizzative)	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Segretario	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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 Camagna Monferrato valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

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

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

In particolare, di seguito risultano individuate le azioni positive previste per il raggiungimento di ciascun obiettivo ed indicato l'ambito di azione di riferimento:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	<p>Il Comune di Camagna Monferrato si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- casi di mobbing;</li> <li>- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni</li> </ul>
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	assunzioni	<p>Il Comune di Camagna Monferrato si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere.</p> <p>Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.</p>
		<p>Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Camagna Monferrato valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti</p>

<p>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento ed  qualificazione professionale.</p>	<p>Formazione</p>	<p>Le attività formative, che possano consentire a tutti dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.</p> <p>Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (a titolo di esempio si citano il congedo di maternità o di paternità, l'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, assistenza a disabili o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze a un livello costante</p>
<p>Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio</p>	<p>conciliazione e flessibilità orarie</p>	<p>Il Comune di Camagna Monferrato continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.</p> <p>Lavoro agile: Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi dell'anno 2020, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni</p>

		<p>lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.</p> <p>Disciplina del part-time: Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.</p> <p>Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Il Comune di Camagna Monferrato promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove ci siano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempipiù flessibili; assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.</p> <p>Le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.</p>
--	--	---

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>.

**Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:**

Il Comune di Camagna Monferrato ha intrapreso negli ultimi anni alcuni investimenti in ottica di risparmio energetico sia in riferimento agli immobili di proprietà che sull'illuminazione pubblica

In particolare nell'anno 2019 si è provveduto, grazie al contributo di € 50.000 ai sensi dell'art. 30 del

decreto legge 30 APRILE 2019, n. 34, alla sostituzione della vecchia caldaia del palazzo Municipale con una di nuova generazione

Nel 2020 si è invece effettuato un intervento di riqualificazione di parte dell'illuminazione pubblica delle piazze Lenti e Sant'Eusebio con tecnologia a LED finanziato per € 19.329,89 con i fondi ai sensi dell'art. 14-bis del decreto legge 30 APRILE 2019, n. 34 e per la restante parte con fondi propri del Comune. Scopo dell'intervento era quello principalmente di contenere i consumi energetici cercando, nel contempo di valorizzare le architetture del centro storico

Nel corso dell'annualità corrente (2024) si sono utilizzati i fondi ai sensi dell'art. 1, commi 29 -37 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e ss.mm.ii. (confluito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) – approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21, del 14 luglio 2021 – nella Linea progettuale M2C4 – investimento 2.2 “Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni”), pari ad euro 50.000, e quelli ai sensi dell'art. 30, comma 14-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e ss.mm.ii., pari ad euro 83.790,52, per la sostituzione parziale dei serramenti del palazzo municipale. Questo comporterà un migliore comfort all'interno dei locali siti al piano primo (verso via Matteotti) aiutando a contenere i consumi del riscaldamento anche per i locali sottostanti.

Per l'annualità 2024 l'Amministrazione intende proseguire nel proprio programma di efficientamento energetico mediante installazione di impianti ad energierinnovabili (fotovoltaici) sugli immobili di proprietà comunale quale il magazzino Comunale da finanziare con il suindicato D.M. 30.01.2020

L'Amministrazione, infine, è particolarmente attenta alle possibilità offerte dalle Comunità Energetiche Rinnovabili, seguendo con attenzione l'evolversi della questione normativa e avendo già sentito più soggetti privati per cercare di creare una delle predette comunità.

### **Obiettivi di semplificazione:**

Già utilizzati: Portale edilizia SUE e Sportello Attività produttive (SUAP)

Obbiettivi: implementare e aggiornare la modulistica presente sul sito, implementare le sezioni informative.

### **Obiettivi di digitalizzazione**

Nel 2024 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- Avviso Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali” Comuni:
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati";
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE
- Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma 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.

## **2.2 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 03 del 31 gennaio 2020. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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

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

1. 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.

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione "bandi di gara e contratti", rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

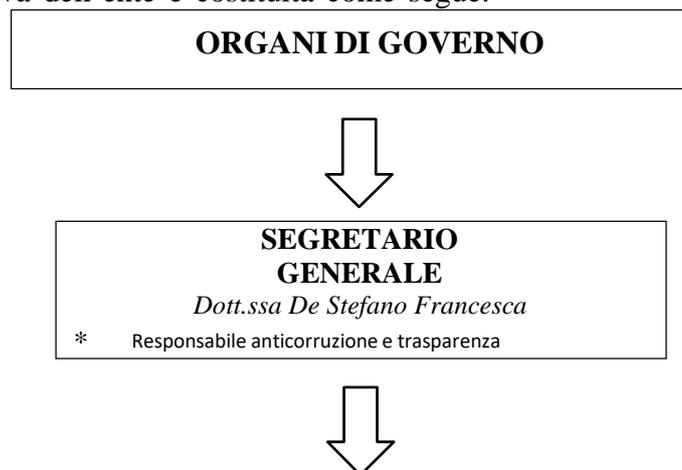
## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita come segue:



AREA FINANZIARIA E TRIBUTI	AREA TECNICA	AREA DEMOGRAFICA e AMMINISTRATIVA	AREA AMMINISTRATIVA
<b>Responsabile:</b> Scagliotti Claudio	<b>Responsabile composizione organizzativa:</b> Ortolan Enrico	<b>RESPONSABILE: IL SINDACO</b>  <b>Responsabile <u>con</u> posizione organizzativa:</b> Grigò Alessandro	<b>Responsabile:</b> Dott. Ssa De Stefano Francesca
Servizi: * Bilancio * Ragioneria * Economato * Contabilità * Partecipate * Tributi * Cultura * Turismo * Sport * Tempo libero	Servizi: * Edilizia e urbanistica * Sportello digitale pratiche edilizie (SUE) * Rilascio titoli edilizi * Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio (viabilità, cimitero, impianti sportivi, aree verdi, edifici scolastici, edifici comunali) * Lavori pubblici * Protezione civile * Ecologia, ambiente e igiene * Suap * Commercio * Transizione digitale	Servizi: * Anagrafe * stato civile * elettorale * leva militare * toponomastica * ufficio relazioni con il pubblico * atti cimiteriali * archivio e protocollo * Socio assistenziale * assistenza agli organi elettivi * pubblicazioni	* <i>Personale</i>

**SEGRETARIO GENERALE:** Dott.ssa De Stefano Francesca

**Numero di dipendenti in servizio: 2**

### **Organizzazione del lavoro agile**

L'Ente non ha predisposto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile che intende adottare seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica ed il template nella versione semplificata.

Ciò nonostante si precisa, stante le ridotte dimensioni dell'ente che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica né riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- non è assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile. L'ufficio tecnico è rappresentato da un responsabile, l'ufficio ragioneria da una sola persona così come l'ufficio amministrativo e tributi. Per il servizio demografico (quello a cui si rivolge prevalentemente l'utenza) se ne occupa una persona.
- Sicuramente nei casi di necessità personali il lavoro agile viene utilizzato in modo da dare comunque continuità e non rallentare le attività dell'ente.
- ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza in quanto non risultano presentate richieste di attivazione del lavoro agile;
- l'amministrazione non è dotata di una piattaforma digitale cloud ma sta provvedendo attraverso i bandi PNRR.

L'amministrazione, inoltre, intende procedere ad un miglioramento dei servizi che potranno essere implementati con il finanziamento e successiva realizzazione dei bandi sulla digitalizzazione con le risorse PNRR, ottenuti i quali si procederà alla migrazione sul sistema cloud nonché l'adozione di servizi al cittadino attraverso il portale istituzionale aggiornato alle linee guida agile.

- non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato in quanto non ricorre la fattispecie
- Il comune è dotato di un portatile che è stato utilizzato dal personale che ha usufruito della suddetta modalità negli anni precedenti ma occorre verificare che ciascun dipendente disponga 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 ai responsabili e/o al Segretario comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A..

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

**Consistenza di personale al 31 dicembre 2023:** 2 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale.

**Programmazione strategica delle risorse umane:** Deliberazione CC n. 24 del 09.11.2023 allegata al Documento unico di programmazione 2024/2026 e che si richiama integralmente.

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

#### **RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS n. 165/2001 E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EX ART. 97 COMMA 1 D.LGS. n. 267/2000 s.m.i.**

È confermata l'assenza di situazioni di soprannumero o posizioni lavorative in eccedenza di personale ai sensi dell'art 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

**Per quanto riguarda il triennio 2024-2026** si deve considerare l'evoluzione in corso dell'attuale quadro normativo:

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone: "Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";

- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, in particolare stabilendo che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;

- il D.L. 30/04/2019 n. 34 'Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi', convertito in Legge 28/06/2019 n. 58, che all'art. 33 comma 2, così recita: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 asseverato dall'organo di revisione, 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. Con 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, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.";

Considerando il suddetto quadro normativo l'amministrazione prevede per gli anni 2024 – 2025– 2026 quanto segue:

<b>FABBISOGNO 2024</b>					
<b>Eventuale sostituzione del personale cessato, anche mediante ricorso a convenzioni e mobilità, previa successiva approvazione del piano occupazionale per l'esercizio di riferimento, nei limiti delle norme tempo per tempo vigenti.</b>					

<b>FABBISOGNO 2025</b>					
<b>Numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di accesso</b>	<b>Spesa prevista</b>	<b>Note</b>
1	EXC	Area degli Istruttori	Atting. Grad. Concorsi/Concorso	14.880,00€	

<b>FABBISOGNO 2026</b>					
Eventuale sostituzione del personale cessato, anche mediante ricorso a convenzioni e mobilità, previa successiva approvazione del piano occupazionale per l'esercizio di riferimento, nei limiti delle norme tempo per tempo vigenti.					

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

**Inoltre** il Comune di Camagna Monferrato rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 27,11% come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "Capacità assunzionale" e che tale indice è:

- inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (28,60%);
- inferiore alla Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2024 di cui all'art.5 (33,00%);
- inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 (32,60%);

## 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 Camagna Monferrato 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.

Per quanto riguarda il 2024, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e 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.