



COMUNE DI SCARNAFIGI

Provincia di Cuneo

Corso Carlo Alberto, 1 - 12030 (CN)

Tel. 0175.74101 Fax 0175.74619

segreteria@comune.scarnafigi.cn.it

scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.";

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SCARNAFIGI	
Indirizzo	Corso Carlo Alberto, 1	
Recapito telefonico	Tel: 0175.74101-74402	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.scarnafigi.cn.it/	
e-mail	segreteria@comune.scarnafigi.cn.it	
PEC	scarnafigi@pec.comune.scarnafigi.cn.it	
Codice fiscale/Partita IVA	CF: 85002050046 Part. IVA: 00475350047	
Sindaco	Ghigo Riccardo	
Numero dipendenti al 31.12.2023	7	
Numero abitanti al 31.12.2023	2.102	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	
----------------------------	--

Sebbene la compilazione di questa sezione non sia obbligatoria in quanto ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”, il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una maggior visione organica della programmazione.

Al riguardo si evidenzia quanto segue.

Il Valore Pubblico consiste nell’incremento del benessere reale (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività in virtù dell’azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del contesto territoriale e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria nell’ambito del PIAO cd. Semplificato in quanto ai sensi del DM n. 132/2022, prevede che i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance, 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. 22 del 12.06.2019;
- del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026 approvato con D.C.C. n. 15 del 23.10.2023 ed aggiornato con D.C.C. n. 22 del 22.12.2023.

Il Comune di Scarnafigi ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione (DUPS), il quale, a sua volta, discende dalle Linee programmatiche di mandato amministrativo per il periodo 2019-2024.

Gli obiettivi strategici ed operativi del DUP sono poi ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance dell’Ente, inseriti nel presente PIAO.

Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell’Ente particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni obiettivo di performance agli obiettivi strategici ed operativi del DUPS che l’Amministrazione intende perseguire per l’annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da perseguire, anche in un’ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente Piano.

I documenti citati e adottati dal Comune di Scarnafigi che concorrono ad individuare il Valore Pubblico dell’Ente sono consultabili ai seguenti link:

- Linee Programmatiche di mandato amministrativo 2019-2024 approvate con deliberazione del consiglio comunale n.ro 13 del 12.06.2019

<http://www.servizipubblicaaamministrazione.it/servizi/venereweb/ElencoRic.asp?Ricerca=Avanzata&CodEnte=scrnfg591>

- Documento Unico di Programmazione 2024-2026:
https://www.comune.scarnafigi.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/138/Documento-Unico-di-Programmazione--DUP-/interni_13

2.2 Performance

Anche questa Sezione del PIAO per i Comuni con meno di 50 dipendenti non è obbligatoria, ma il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti.

Gli obiettivi di performance, così come enunciato nell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi e gli indicatori di performance della struttura, individuati in stretto coordinamento con le misure e gli obiettivi previsti nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza", sono concordati fra i Responsabili di Area e la Giunta

I soggetti coinvolti nella programmazione della performance sono pertanto:



Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti

rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi programmati sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti tanto per il personale dirigenziale quanto per il restante personale dell'Ente.

In particolare, gli obiettivi di performance (All. 1) sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

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

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (d'ora innanzi "Sottosezione 2.3" o documento) del PIAO è finalizzata a prevenire il rischio di corruzione nell'attività amministrativa dell'Ente, con azioni di contrasto all'illegalità. L'obiettivo è quello di combattere la "cattiva amministrazione", ovvero l'attività che non rispetta i parametri costituzionali del "buon andamento" ed "imparzialità", e verificare la conformità degli atti ai principi della legge n. 190 del 2012 e dei decreti attuativi. La Sottosezione 2.3, su proposta dal RPCT (Responsabile):

- a. individua le attribuzioni del Responsabile e degli altri attori coinvolti;
- b. evidenzia i processi ad elevato rischio di corruzione, descrivendone il diverso livello di esposizione al rischio, i Responsabili di azioni, le misure di prevenzione e di contrasto del medesimo rischio e le relative modalità di attuazione;
- c. prevede meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- d. disciplina il flusso di informazioni tra i soggetti che partecipano alla gestione del rischio ed il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- e. prevede la formazione del personale dell'Ente in materia di legalità anche per materie specifiche afferenti alle aree di rischio, attribuendone l'attuazione alla Ripartizione Personale;
- f. individua i criteri generali per la rotazione del personale;
- g. individua meccanismi di controllo sulle misure generali e specifiche di contrasto del rischio da porre in essere specificandone tempistiche, modalità di attuazione, soggetto responsabile, modi e tempi di verifica;
- h. individua forme di monitoraggio integrato tra le altre forme di controlli interni e le misure di prevenzione, con la previsione di specifici indicatori di rischio per gli atti amministrativi connessi agli interventi PNRR/PNC.

Il sistema di gestione del rischio risulta profondamente innovato dal PNA 2019, approvato con delibera dell'Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, e dal PNA 2022-2024, approvato con deliberazione del 16 novembre 2022.

La presente Sottosezione è stata realizzata secondo le indicazioni e i principi ivi contenuti, ed ogni altro documento ivi richiamato. Una corretta gestione del rischio implica l'individuazione di una metodologia capace di rilevare e valutare il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio e di individuare specifiche misure di prevenzione contestualizzate. La metodologia utilizzata per la programmazione delle misure è quella descritta nell'allegato 1 al citato 253 PNA 2019, con annessa mappatura dei processi. Il processo di "gestione del rischio" è inteso quale insieme di attività coordinate per monitorare l'amministrazione con riferimento a possibili casi di cd. *maladministration*.

Il responsabile della misura coincide con il Responsabile del singolo ufficio, incaricato della generale gestione del rischio ed attuazione delle azioni di prevenzione relative all'attività amministrativa di competenza, nonché di fornire al RPCT i riscontri (almeno) semestrali necessari alle fasi di monitoraggio e riesame.

Nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono finalità fondamentali per l'Amministrazione e, in quanto tali, formano oggetto dell'obiettivo strategico della pubblica

Amministrazione di “Creare condizioni abilitanti per aumentare la probabilità di generare valore pubblico”: ... orientare il funzionamento della struttura e degli Uffici comunali alla prevenzione della corruzione e dell’illegalità nonché alla realizzazione degli elevati livelli di trasparenza previsti dalla normativa.

Si prende atto che nel corso del 2024, 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.

Nello specifico l’ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell’approvazione del prossimo PIAO 2025/2027:

1. continuare nel graduale 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, 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° 20/2019, 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.
2. 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.

Nelle schede allegate (A- Mappatura processi; B- Analisi rischio Scarnafigi; C-Misure Scarnafigi; C1- Misure per Aree di rischio; D- Trasparenza) è riportato il processo di gestione del rischio definito nella presente Sottosezione che privilegia un approccio di tipo qualitativo, secondo le indicazioni metodologiche descritte nel PNA 2019, e si sviluppa secondo una logica ciclica, tesa ad un continuo miglioramento dell’intero sistema. In particolare, si articola nelle seguenti fasi:

1. Analisi del contesto

1.1 Analisi del contesto esterno:

Secondo i dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”, trasmessa dal Ministro dell’Interno Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati il 20 settembre 2022, “Relazione

sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'interno Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati il 27 novembre 2020 disponibile alla pagina web: https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria, per la provincia di Cuneo nel cui ambito appartiene il Comune di Scarnafigi, risulta quanto segue:

Nel territorio della provincia "Granda" *"è stato riscontrato, come in passato, il tentativo di infiltrazione della criminalità organizzata, in particolare quella di matrice calabrese. Le attività poste in essere dalle Forze di polizia²² hanno permesso di ricostruire le dinamiche associative di alcune 'ndrine attive ad Alba (CN), a Sommariva del Bosco (CN), ad Asti e a Novi Ligure (AL) nonché di rilevare l'esistenza in Piemonte, in Liguria e in Lombardia di "camere di controllo" a competenza territoriale e di documentare l'influenza esercitata da quella ligure nella provincia di Cuneo. I predetti gruppi criminali costituiscono il c.d. "locale" del basso Piemonte, al confine con la Liguria, collegato alle strutture di vertice dell'organizzazione calabrese e caratterizzato da tutti gli elementi tipici dell'organizzazione di riferimento. Meritevole di attenzione è l'operazione "Barbarossa" ²³, portata a termine dall'Arma dei Carabinieri nel maggio 2018, attraverso la quale è stata documentata l'esistenza di una struttura mafiosa, stabile ed operativa, di matrice 'ndranghetista attiva nelle città di Asti, di Alba (CN) e nei territori limitrofi. In particolare nella città di Alba, è stata censita l'operatività e l'influenza delle 'ndrine "Stambè-Emma-Catarisano". La scarsa rilevanza delle organizzazioni criminali autoctone ha favorito la presenza di sodalizi stranieri. I riscontri investigativi hanno confermato, infatti, l'insediamento di focolai delinquenziali di provenienza straniera soprattutto nord africana, romena e albanese. Questi gruppi gestiscono abitualmente attività principalmente collegate allo spaccio e al traffico (anche internazionale) di sostanze stupefacenti, alle rapine, ai furti e allo sfruttamento della prostituzione. In quest'ultimo ambito continua a registrarsi un particolare interesse da parte della criminalità cinese che gestisce i propri interessi negli appartamenti e nei centri massaggi, talvolta coadiuvata anche da soggetti italiani. La strategica vicinanza con la Francia tende a favorire, il transito di immigrati clandestini. Sul territorio sono presenti gruppi di nomadi, totalmente integrati nel tessuto sociale e strutturati, essenzialmente, su base familiare. Gli stessi, sono per lo più dediti alla commissione di reati predatori. Complessivamente, l'analisi dei dati statistici afferenti all'anno 2019²⁴ segnala, rispetto al precedente anno, un sensibile decremento del numero dei delitti commessi. Nella provincia cuneese, i reati che destano maggior allarme sociale sono di natura predatoria, in particolare i furti in abitazione, commessi sia in orario diurno (spesso senza la presenza dei proprietari) che nelle ore serali e notturne. In alcuni casi, il furto è poi degenerato in rapina, con violenza sugli occupanti delle abitazioni. Per quanto riguarda le segnalazioni riferite alle persone denunciate/arrestate nel 2019 per i reati di rapine, furti e ricattazioni, si riscontra che rispettivamente il 51,5%, il 48,8% e il 64,3% sono stati commessi da cittadini stranieri".*

Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'ente, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando della Polizia Locale, si segnalano i seguenti avvenimenti criminosi: furti e danneggiamenti, non sono stati registrati casi giudiziari o altri episodi di corruzione o cattiva gestione delle risorse pubbliche.

1.2 Analisi del contesto interno:

L'analisi del contesto interno del Comune di Scarnafigi consente di evidenziare criticità e punti di forza. Le criticità sono dovute alla esigua consistenza numerica delle persone che operano nel Comune (attualmente n.ro 7 unità), all'aumento notevole degli adempimenti a carico degli uffici

che combinati con i vincoli normativi generali sul reclutamento nelle pubbliche amministrazioni e sui tagli alle risorse erariali trasferite al Comune impediscono di migliorare i servizi alla cittadinanza.

I punti di forza, invece, attengono alla massima disponibilità e alla correttezza del personale in servizio presso il Comune relativamente al quale non risultano procedimenti giudiziari. Si evidenzia inoltre l'inesistenza di procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile presso la Corte dei Conti e l'inesistenza di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in quattro aree, organizzata in Aree/Servizi/Uffici:

Area amministrativa

Area finanziaria e Tributi

Area Tecnica (Urbanistica ed Edilizia privata/Tecnico-manutentiva)

Per quanto riguarda

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è stata definita con la deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 13.04.2012 "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi".

Vi sono alla data attuale n. 7 dipendenti in servizio, di cui 2 titolari di EQ ed il Segretario comunale quale responsabile dell'Area Amministrativa.

ORGANIGRAMMA

n. dipendenti	Area	Area	Profilo	Ex. Cat CCNL 2018
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	C
1	Area degli Istruttori	Amministrativa Servizi demografici e cimiteriali	Istruttore amministrativo	C
1	Area degli operatori esperti	Amministrativa Servizi demografici e protocollo	Collaboratore servizi supporto	B
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi di EQ	Ragioneria	Funzionario contabile	D
1	Area degli Istruttori	Ragioneria	Istruttore amministrativo	C
1	Area dei Funzionari e dei titolari di incarichi di EQ	Ragioneria	Funzionario contabile	D
1	Area degli Istruttori	Tecnico	Istruttore tecnico	C

Non vi sono dirigenti. Il Segretario Comunale è titolare di una segreteria convenzionata con i comuni di Busca ed Acceglio.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	
Livelli di responsabilità organizzativa	Responsabili
Area Amministrativa	Rabino Roberta Segretario comunale
Area finanziaria	Garello Claudia – Incarico EQ
Area tecnica	Boriano Andrea – Incarico EQ

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro a distanza ha trovato una primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”. Detti articoli sono estesi nell’applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il DPR 132/2022, nel delineare i contenuti del Piao, ha previsto l’apposita sezione 3.2 dedicata all’“Organizzazione del lavoro agile”.

Il nuovo CCNL Comparto funzioni locali del 16.11.2022 ha previsto a livello contrattuale una disciplina il “lavoro a distanza”, distinto in “lavoro agile” e “lavoro da remoto”, dedicandogli gli articoli da 63 a 70, demandando, all’art. 63, comma 2, ad un regolamento dell’ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l’assegnazione della modalità a distanza al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

L’ente valuterà se aggiornare la disciplina di cui sopra entro il 31.12.2024.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2023	
	FT	PT
Area dei Funzionari e della E.Q.	2	0
Area degli Istruttori	4	0

Area degli Operatori Esperti	1	0
TOTALE	7	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

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.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Non si prevedono per il triennio modifiche della distribuzione del personale tra servizi / aree.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Stima del trend delle cessazioni		<i>Es.: numero di pensionamenti programmati o cessazioni dal servizio</i>
2024	1	Cessazione dal servizio per trasferimento per mobilità ad altro ente ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 di n.ro 1 Istruttore Tecnico dal 1.03.2024

2025	Nessuna	
2026	Nessuna	

La capacità assunzionale del Comune di Scarnafigi viene calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa così come segue.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

Spese di personale 2022: € 329.468,27
 _____ = 27,40%

Media entrate netto FCDE: € 1.202.649,44

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 27,40%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

➤ **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € **14.489,47**

mentre la massima spesa possibile, comprensiva della eventuale spesa relativa alla segreteria convenzionata, è la seguente:

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)	1.202.649,44	28,60%	343.957,74

➤ **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per l'anno 2024 per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = €. **132.400,61**

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva		
			totale spesa complessiva	
CALCOLATO SU PERCENTUALE 2024 TABELLA 2	378.287,45	132.400,61	510.688,06	superiore massima spesa teorica possibile

Non ricorre l'applicazione della Tabella 2, di cui all'art. 5, comma 1, del D.M., in quanto essa restituisce un valore incrementale superiore al valore soglia, mentre la norma richiede, comunque, di garantire il non superamento del "valore soglia".

Si dà atto che con i dati relativi alle spese di personale 2022 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2020, 2021 e 2022 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022, l'Ente, nel corso dell'anno 2024, **ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad €. 14.489,47 (maggior spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla soglia di virtuosità dell'Ente (€. 343.957,74), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2024;

SI FORMALIZZA la seguente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	1 Istruttore Tecnico /Area Istruttori	Assunzione a tempo pieno e indeterminato, mediante concorso pubblico per esami, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) ed eventuale	€ 28.987,92 Assunzione che non rappresenta una nuova o maggiore assunzioni a tempo indeterminato, in

		mobilità volontaria fra PPAA. Quale ultima scelta, concorso pubblico.	quanto è volta a sostituire un dipendente prossimo alla cessazione dal servizio in corso d'anno (data presunta cessazione 1.03.2024)
2025	NESSUNO		
2026			

Si precisa inoltre che:

- ☐ questo Ente può assumere personale in più negli spazi “nuovi” creati dal DM, **ma la cessazione di personale in corso d'anno**, quale quella prevista in precedenza, poiché genera un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, **può essere sostituita purché non si superi la spesa “limite”**. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa.

☐ PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	1 Funzionario direttivo Tecnico	Assunzione “extratime” per n.12 ore massime dipendente altro Ente scavalco in eccedenza come previsto dall’art.1, comma 557, della legge 311/2004	€ 4.500 (somma soggetta limite spesa flessibile)
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell’art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di		

	personale.		
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento		

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:

- la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo;
- la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
- la formazione specialistica settoriale nell'ambito degli appalti, anche in collaborazione con la CUC;
- la formazione specialistica in materia di antiriciclaggio.

Il piano della formazione per l'anno 2024 viene così declinato: -

formazione in materia di prevenzione della corruzione e sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità mediante corsi, privilegiando quello forniti on line, considerando il ridotto numero di personale, al fine di razionalizzare i tempi;

- formazione in materia di PNRR, rivolta prevalentemente ai RUP e al servizio finanziario, con particolare riferimento alla rendicontazione e all'utilizzo del sistema REGIS.

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:

- ai sensi dell'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", si attiverà una formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell'ente neoassunto, proporzionato al grado di responsabilità;

- effettuazione di formazione specifica, relativa a ciascun settore di attività dei dipendenti, sulla base di esigenze formative segnalate dagli stessi o individuate dal segretario comunale anche mediante la piattaforma Syllabus.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Ciò nondimeno, il Comune di Scarnafigi ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento.

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

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

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

-i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

-il Nucleo di valutazione

Allegati:

- 1) Obiettivi di performance
- 2) Prospetto capacità assunzionali 2024/2026