



**Comune di Envie**

**PIANO INTEGRATO**

**DI ATTIVITÀ**

**E**

**ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>14</b>
<b>SEZIONE 4 MONITORAGGIO .....</b>	<b>19</b>

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Envie 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. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Envie ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data *20/12/2022* con deliberazione della Giunta Comunale n. 90/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
  - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
  - gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
  - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
  - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
  - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
  - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
  - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
  - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
  - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
  - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 30.04.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.05.2023;
  - il Comune di Envie tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56/2022 del 14/12/2022;

- la dottrina è divisa tra chi ritiene che il termine di 30 giorni vada computato dalla data di effettiva approvazione del bilancio e chi considera comunque il 30.05.2023 come termine ultimo indipendentemente dalla data di approvazione;
- il termine di approvazione di diversi piani confluiti nel P.I.A.O. decorreva dall'effettiva approvazione del bilancio;

l'Ente ritiene di aderire all'ipotesi maggiormente prudente ed approvare il P.I.A.O. entro il 31.03.2023. 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 Envie ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>Piazza Municipio, 2</b>	<b>Envie</b>	<b>CN</b>	<b>12030</b>
Centralino	+39 0175278101			
Sito	<a href="http://www.comune.envie.cn.it/">http://www.comune.envie.cn.it/</a>			
e-mail	<a href="mailto:protocollo@comune.envie.cn.it">protocollo@comune.envie.cn.it</a>			
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.envie.cn.it">protocollo@pec.comune.envie.cn.it</a>			
Codice fiscale	00503880049			
Partita IVA	00503880049			
Codice ISTAT	004085			
Codice Catastale	D412			

## **AMMINISTRAZIONE**

### **SINDACO**

MELLANO ROBERTO

### **GIUNTA COMUNALE**

MELLANO Roberto Sindaco

AIMAR Marco Vice Sindaco

BAROVERO Silvano Assessore

### **CONSIGLIO COMUNALE:**

MELLANO Roberto Sindaco

AIMAR Marco Consigliere

BAROVERO Silvano Consigliere

DAGATTI Pietro Chiaffredo Consigliere

BRARDA Riccardo Consigliere

CHIAPPERO Giuseppe Consigliere

ABBATE DAGA Claudio Consigliere

CORSINO Mario Consigliere

CAPORGNO Valentina Consigliere

BERNARDI Veronica Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 1979 (anno dell'ultimo rendiconto della gestione approvato)

Residenti al 31.12.2022: 1967

### **Modalità di erogazione dei servizi**

Servizio energia e gestione elettrica: Affidamento a terzi – Ardea S.r.L.

Gestione illuminazione pubblica: Affidamento a terzi – Ardea S.r.L.

Servizi sociali, educativi, e integrativi della prima infanzia: tramite il Consorzio Monviso Solidale

Servizi di assistenza per anziani, persone con disabilità e nuclei familiari in difficoltà: Tramite il Consorzio Monviso Solidale

Servizi cimiteriali: In economia

Servizi comunali di supporto scolastico: In economia

Servizio di gestione rifiuti solidi urbani: Tramite il Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente

Servizio gestione canile: Convenzione con il canile di Bibiana

Servizio di rimozione neve: In economia

Servizio di polizia locale: Gestito in forma associata

Servizio di Protezione civile: Gestito in forma associata

Servizio di Catasto: Gestito in forma associata

Servizio di servizi pubblici di interesse generali: Gestito in forma associata

Servizi di statistica: Gestito in forma associata

Qui sotto si riporta il prospetto delle partecipazioni, con le relative quote.

<i>Denominazione</i>	<i>Quota di partecipazione</i>	<i>Riferimento</i>
A.C.D.A. – Azienda Cuneese dell'Acqua	0,02%	Gestione servizio idrico integrato
ASMEL Consortile Soc. Cons. a.r.l.	0,05%	Altri servizi di sostegno alle imprese nca
Consorzio Monviso Solidale	0,12%	Servizi di assistenza sociale residenziale
Tradizione delle Terre Occitane Soc. Cons. a.r.l.	0,01%	Valorizzazione delle risorse culturali e turistiche legate alle tradizioni locali, al fine di attirare nuovi visitatori nei territori partner

## 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. 22/2019 del 12/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 46/2022 del 29/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 55/2022 del 14/12/2022 e s.m.i. consultabile al seguente link:

<http://www.comune.envie.cn.it/portals/1369/SiscomArchivio/8/2022-000793-5.PDF>

#### **2.2 Performance**<sup>2</sup>

##### **Obiettivi e performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**

Individuati nella D.G.C. 3/2023 del 03/01/2023 recante ad oggetto: *Approvazione Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) esercizio 2023-2025 e degli obiettivi anno 2023. Determinazioni* nel quale risultano definiti:

- obiettivi di sviluppo e/o di miglioramento finalizzati all'attuazione del programma di mandato o all'attivazione di un nuovo servizio
- insieme programmato di attività e servizi attraverso i quali l'amministrazione esplica la propria azione, finalizzati ad assicurare le performance gestionali dell'amministrazione relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori;

**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

<sup>1</sup> Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132\_2022)

<sup>2</sup> 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 [...]"



nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Envie vede la presenza femminile di 3 unità di personale (oltre al segretario) sulle 8 unità attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 1 lavoratrice donna, Segretario Comunale
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno D3 P.O.;
- 1 lavoratore uomo (dipendente di altra P.A) P.O
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno C4;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno C1;
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno C1;
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno B4
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno B3
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno A3;

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

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative	0	2	2
Segretario	1	0	1

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

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere ad una nuova assunzione, 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"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- casi di mobbing;</li> <li>- atteggiamenti mirati 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>
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, secondologiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio amministrativo, 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:

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

Nel Piano Triennale dei lavori pubblici 2023/2025 risulta prevista la realizzazione di Lavori Di Messa In Sicurezza, Adeguamento Sismico Ed Efficientamento Energetico Del Palazzo Comunale per un importo complessivo di € 900.000,00. L'Ente valuterà se predisporre ulteriori interventi entro il 31/12/2023

**Obiettivi di semplificazione:**

L'Ente valuterà se predisporli entro il 31/12/2023

**Obiettivi di digitalizzazione**

L'Ente risulta ammesso a finanziamento nell'ambito della seguente Misura: PNRR M1 C1 INV. 1.4 "Servizi E Cittadinanza Digitale" - Avviso Del 12 Settembre 2022 Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali Comuni" (CUP H91F22003730006) per un importo di € 23.147,00. Termine di conclusione: 31/12/2023

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** 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, l'Ente valuterà se predisporlo entro il 31/12/2023

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2024.

**2.3 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 (consultabile al seguente link: <http://www.comune.envie.cn.it/portals/1369/SiscomArchivio/8/2022-000258-5.PDF>) risulta approvato con D.G.C. n.25/2022 del 26/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024 Nel 2022 non

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

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

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Organigramma

Il personale in servizio (coincidente, peraltro, con la dotazione organica al 10/01/2023) risulta come di seguito definito:

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Ca t.	Accesso esterno	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto				
Servizio Finanziario	Contabile e Finanziario	Istruttore Direttivo Servizio Finanziario Contabile e Amministrativo	-	1	D		--	--
	Amministrativo di Segreteria	Istruttore addetto ai servizi amministrativi e finanziari	2		C	C1	MIRETTI Elena SANDRINI Giacomino	C1
	Elettorale	Collaboratore segreteria servizi amministrativi finanziari	-	1			--	--
Servizio Finanza demografici	Tributi Anagrafe Stato Civile	Istruttore Direttivo Servizio Tributi e Demografici Informatica	1	-	D	D1	CARDETTI Michelangelo	D3

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Ca t.	Accesso esterno	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizione attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto				
Servizio Finanza demografici	Informatica	Istruttore addetto servizi demografici	1	-	C	C1	MONASTEROLO Maria Teresa	C4
	Protocollo	Collaboratore addetto alla segreteria ufficio tributi	-	1	B		--	--

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizion e attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto				
Servizio Tecnico	Lavori pubblici Urbanistica Edilizia privata Sviluppo economico Infrastrutture	Istruttore Direttivo- Servizio Tecnico **		1	D			
	Viabilità Ambiente Servizi vari	Istruttore addetto servizi tecnici *		1	C			
	Servizi vari (manutenzioni, viabilità, trasporto)	Operaio *	1	-	B	B1	POLIDORO Ezio	B4

Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizion e attuale dei posticoperti
		In servizio	Scoperto				
scolastico, necroscopico, sgombero neve, ecc.)	Operaio *	1		B	B3	BRONDINO Marco	B3

Servizi vari mensa scolastica pulizia uffici	Addetto servizi scolastici	1	-	A	A1	FRAIRE Maria Rosa	A3
--	-------------------------------	---	---	---	----	-------------------	----

\* Resta inteso che in caso di necessità, impedimento o assenza gli operai possono svolgere gli altri lavori assegnati in via esclusiva ad ognuno sulla base della presente pianta organica. Tale funzione è di competenza del Responsabile del servizio tecnico

SERVIZIO	Ufficio	Figura professionale	Unità operativa nella dotazione organica		Cat.	Accesso esterno	Nominativi Dipendenti in servizio	Posizion e attuale dei posti coperti
			In servizio	Scoperto				
** Servizio Vigilanza Commercio Polizia amministrativa	Vigilanza Commercio Protezione civile Vigilanza locali pubblico spettacolo Polizia Amministrativa Servizi vari	Vigile	-	1	C		--	--

<b>TOTALI posti coperti</b>								
	<b>7 F.T.</b>							
<b>Totale posti scoperti tempo pieno</b>				<b>6</b>				
<b>Totale posti scoperti tempo parziale</b>				<b>-</b>				

\*\* La funzione di Responsabile del servizio tecnico è attualmente svolta dal Geom. Ricciardelli Enrico, dipendente altra PA.

\* Il posto è attualmente coperto da personale esterno con p.iva.

\*\* Il Responsabile del servizio vigilanza commercio polizia amministrativa è il **Sindaco**.  
Il servizio è attualmente svolto da personale di altro Ente tramite convenzione.

**Numero di dipendenti in servizio: 7**

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D3	1	1	
Cat.C4	1	1	
Cat.C1	2	2	
Cat.B3	1	1	
Cat.B4	1	1	
Cat.A3	1	1	
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	

### **Livelli di responsabilità organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Servizi e precisamente<sup>4</sup>:

- SERVIZIO AMMINISTRATIVO CONTABILE FINANZIARIO
- SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO
- SERVIZIO VIGILANZA, COMMERCIO, POLIZIA AMMINISTRATIVA

<sup>4</sup> così come indicata nei documenti approvati

<b>Servizi collegati a posizione organizzativa</b>	<b>N.Responsabili P.O.</b>	<b>Responsabili</b>	<b>N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa escluso il Responsabile</b>
Servizio Amministrativo Contabile Finanziario	1	Cardetti Michelangelo	3 Monasterolo Maria Teresa Miretti Elena Sandrini Giacomino
Servizio Vigilanza Commercio Polizia Amministrativa	*	--	--
Servizio Tecnico	**	**	3 Polidoro Ezio Brondino Marco Fraire Maria Rosa

\*il servizio Vigilanza Commercio Polizia Amministrativa viene svolto da personale di altro Ente; Il Responsabile è il Sindaco

\*\*il Responsabile del Servizio tecnico viene svolto da personale di altro Ente

**SEGRETARIO GENERALE:** dott.ssa Silvestri Luisa

Responsabile della Transizione digitale Cardetti Michelangelo nominato con DGC 73/2022

08/11/2022

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**<sup>5</sup>

Entro il 30.06.2023 l'Ente predisporrà il Piano Organizzativo del Lavoro Agile tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale "in modalità agile"
- ciascun lavoratore dovrà assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione intende concludere il progetto di cui all'Avviso Investimento MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI COMUNI" e portare a compimento la dotazione di strumenti tecnologici idonei a garantire la piena operatività del personale e la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile
- potrà essere necessario adottare un piano di smaltimento del lavoro arretrato;

---

<sup>5</sup> 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



- occorre ancora verificare che ciascun dipendente disponga di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, esso sarà predisposto in collaborazione con il RPCT entro il 30.06.2023. Il Piano dovrà tenere conto della necessità di effettuare 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**

**Consistenza di personale al 31 dicembre 2022:** 7 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

#### **Programmazione strategica delle risorse umane:**

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.

L'analisi dei bisogni è contenuta nel documento denominato PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025 contenuto nel Documento unico di programmazione 2023/2025 ed approvato con D.G.C. 83/2022 del 28/11/2022 e aggiornato con D.G.C. 11/2023 del 10/01/2023.

Effettuata la verifica circa la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e tenuto conto della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, nella programmazione del fabbisogno risulta previsto:

- ANNO 2023 – Assunzione n. 1 istruttore tecnico cat. C
- ANNO 2024 – Nessuna variazione
- ANNO 2025 – Nessuna variazione

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” 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. Verranno autorizzate, per il triennio 2023-2024-2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in

Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile. Per il triennio 2023-2024-2025 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, in considerazione di modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente e/o diversa scelta di gestione dei servizi ovvero qualora si verificassero esigenze tali determinate da mutazioni del quadro di normativo di riferimento.

Nel medesimo atto, la Giunta Comunale dà conto dell'esito dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 dalla quale non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria

## 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 Envie 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 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata il 03.01.2023 sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.comune.envie.cn.it%2Fportals%2F1369%2FSiscomArchivio%2F8%2FEnvie\\_SchedaRelazioneannualeRpct-30112022-Copia.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.comune.envie.cn.it%2Fportals%2F1369%2FSiscomArchivio%2F8%2FEnvie_SchedaRelazioneannualeRpct-30112022-Copia.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK)

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. Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2022 è fissato al 30.04.2023