



Comune di Piasco

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	2
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	15

ALLEGATI:

- 1) **Analisi dettagliata dei programmi, contenuta nel DUP 2023/2025**
- 2) **Metodologia di valutazione – Posizioni organizzative e personale**
- 3) **Mappatura dei processi e catalogo dei rischi, analisi rischi, individuazione e programmazione delle misure**
- 4) **Disciplinare whistleblowing**
- 5) **Misure di trasparenza**
- 6) **Nuovi obblighi di pubblicazione**

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Piasco 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 Piasco ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 20/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 85/2022 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;
 - 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. 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 Piasco tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8/2023 del 31/01/2023;
- 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 Piasco ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Martiri della Liberazione, 1	Piasco	CN	12026
Centralino	+39 017579124			
fax	+39 017579276			
Sito	https://www.comune.piasco.cn.it/			
e-mail	segreteria@comune.piasco.cn.it			
PEC	piasco@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	85000470048			
Partita IVA	00459340048			
Codice ISTAT	004166			
Codice Catastale	G575			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

PONTE ROBERTO

GIUNTA COMUNALE

Ponte Roberto Sindaco

Moro Paolo Vice Sindaco

Anghilante Eraldo Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Ponte Roberto Sindaco

Moro Paolo Consigliere

Anghilante Eraldo Consigliere

Bonansega Luca Consigliere

Berardo Michela Consigliere

Artusio Giuseppe Consigliere

Sarchi Maria Grazia Consigliere

Monge Roffarello Giancarlo Consigliere

Trovò Paolo Consigliere

Dalmasso Stefania Consigliere

Pasero Anna Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 2710

Residenti al 31.12.2022: 2711

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi affidati a organismi partecipati

Servizio idrico integrato:	ACDA S.p.a.
Assistenza socio – assistenziale:	Consorzio Monviso Solidale
Gestione rifiuti:	Consorzio S.E.A. - AMAMBIENTE

Servizi affidati ad altri soggetti

Mensa scolastica	Nuova Assistenza Cooperativa Sociale Onlus (contratto biennio 2022-2023)
Trasporto scolastico	Ditta Merlo Viaggi sas (a.s. 2021/2022- 2022/2023 - eventualmente rinnovabile di un anno e prorogabile di 180 giorni)
Impianti sportivi	Palestra comunale situata in via Mario del Pozzo 52 e campo da beach volley in via Europa 1 gestiti fino al 2025 dall'A.S.D. Polisportiva Piasco
Utilizzo immobili destinati ad attività culturali	Associazione Pro-Loco
Illuminazione votiva	Viarengo S.r.l.
Biblioteca Civica	“Don Giovanni Gamero – Parroco” via Mario del Pozzo 50 gestita mediante volontari

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 21/2019 del 05/06/2019
 - del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 51/2022 del 11/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 26/2022 del 29/07/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 103/2022 del 27/12/2022 e D.C.C. n. 7/2023 del 31/01/2023
- All'interno del D.U.P. sono contenuti Programmazione triennale del fabbisogno di personale
- Programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi
 - Programmazione investimenti e Piano triennale delle opere pubbliche
 - Programmi e progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi

2.2 Performance²

L'Ente ha predisposto il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 1/2023 del 31/01/2023 al cui interno non sono contenuti il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance tenuto conto che, 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 tale sezione per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non è obbligatoria. Ciò nonostante è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente.

Nel D.U.P. 2023/2025 risulta effettuata un'analisi dettagliata dei programmi all'interno delle missioni con indicazione delle finalità che si intendono conseguire (obiettivi operativi), motivazioni

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

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

delle scelte di indirizzo, analisi risorse umane e strumentali disponibili il cui estratto risulta allegato al presente Piano sub 1)

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.

Tenuto conto della “Metodologia di valutazione – Posizioni organizzative e personale” adottata dall’Ente e allegata al presente piano sub 2) essi saranno predisposti entro il 30/06/2023

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere: 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. 18/2022 del 26.03.2022 consultabile al seguente link:

http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_2/PSC1067/Data/Allegati/PRGC-2022-00005-A1.PDF

Esso 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.

Risulta adottato il CODICE DI CONDOTTA per la prevenzione delle MOLESTIE SESSUALI E MORALI del COMUNE DI PIASCO.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

Rispetto alle edizioni precedenti del Piano 2022 sono state adottate iniziative per agevolare l’applicazione dello smart working in regime ordinario, dopo averlo sperimentato con successo nella fase straordinaria dell’emergenza epidemica Covid19 ponendo al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’Ente, sviluppando criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all’interno dell’Ente Comunale e individuando competenze di genere da valorizzare.

L’Ente valuterà entro il 31/12/2023 se aggiornare ulteriormente gli obiettivi fissati nel 2022 e qui integralmente confermati. 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 legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Nel tempo risultano eseguiti diversi interventi di efficientamento riguardanti l'impianto di illuminazione pubblica (circa l'80% dei punti luce è stato trasformato con tecnologia LED nel corso dell'ultimo quinquennio). Gli edifici scolastici sono rispondenti ai nuovi criteri di risparmio energetico.

L'unico intervento previsto per quest'anno e indicato nel DUP 2023, riguarda la sostituzione della caldaia della Sala Polivalente Francesco Serra – via Umberto I 145 Piasco ed interventi correlati

Nel 2024 si provvederà a completare l'efficientamento energetico degli impianti di illuminazione pubblica

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione, di semplificazione e digitalizzazione:

risultano inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025

Sono già stati realizzati:

- Il Portale edilizia per le pratiche dello Sportello Unico
- Lo Sportello On line che comprende:
 - il Portale del contribuente per verificare la propria posizione al fine dei tributi comunali e per effettuare il calcolo dei tributi e/o l'aggiornamento della propria posizione
 - La presentazione delle istanze on line
 - La prenotazione degli appuntamenti
- Il Portale dei servizi scolastici per l'iscrizione a mensa, trasporto alunni e preingresso e per la gestione dei pagamenti tramite Pago pa
- Il portale PAGOPA per effettuare pagamenti per circa 30 fattispecie diverse
- Il Portale ANPR per la gestione delle variazioni anagrafiche

I margini di miglioramento sono riferibili alla digitalizzazione della documentazione e all'archivio Informatico

Il sistema organizzativo all'interno del Comune è già impostato in modo da consentire l'acquisizione informatica di tutta la documentazione che perviene al protocollo. Gli uffici predispongono in autonomia gli atti in partenza che automaticamente vengono inseriti nel protocollo informatico.

L'Amministrazione conferma l'obiettivo di proseguire nell'utilizzo della posta elettronica e della P.E.C. per lo scambio di corrispondenza sia interna sia con soggetti esterni, al fine di ridurre l'utilizzo della carta, ottimizzare i tempi e contenere i costi. Sarà privilegiato l'invio di mail per

scambi di corrispondenza. Anche la pubblicazione degli atti all'albo pretorio, in ossequio all'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, avviene on line, senza più la stampa del cartaceo. Tutta la documentazione che transita dal protocollo deve essere archiviata in modalità digitale, al fine di consentire la ricerca e visualizzazione ad ogni ufficio, in ogni momento. L'obiettivo è il raggiungimento della quasi totalità degli atti archiviati in modalità informatica.

Risulta inoltre effettuata l'integrazione nei propri sistemi informativi di SPID e CIE come unico sistema di identificazione per l'accesso ai servizi digitali; integrazione della piattaforma pagoPA nei sistemi di incasso per la riscossione delle proprie entrate e sono stati avviati progetti di trasformazione digitale necessari per rendere disponibili i propri servizi sull'App IO.

Obiettivi di accessibilità consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/852618cb-5456-49cc-8fce-9092ed522a28>

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 non è approvato ma negli anni sia le scuole, che la maggior parte degli edifici comunali sono stati dotati di ascensori e rampe.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

https://www.comune.piasco.cn.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=101) approvato con D.G.C. n. 17/2021 del 29.03.2021 e confermato con D.G.C. 25/2022 del 29/04/2022, si riferisce al triennio 2021/2023. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Il catalogo dei rischi principali, i risultati dell'analisi, le misure di contrasto o prevenzione anche ripartite per singola "area di rischio" risultano aggiornate nel documento allegato al presente piano sub 3):

- 3A Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- 3B Analisi rischi
- 3C Individuazione e programmazione delle misure
- 3C1 Individuazione delle principali misure per aree di rischio

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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,

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

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.

Si allegano nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” tre allegati concernenti:

- il disciplinare per il corretto utilizzo dell’istituto delle segnalazioni di atti illeciti o di “malagestione” (WHISTLEBLOWING) (Allegato 4)
- una scheda denominata “Misure di trasparenza” (scheda che verrà integrata anche tra le misure di monitoraggio), (Allegato 5)
- un documento contenente i nuovi obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente (Allegato 6)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente è costituita da Settori e precisamente:

- Settore Amministrativo
- Settore Lavori pubblici /Edilizia Privata (la cui Responsabilità è esercitata al Sindaco)
- Settore Polizia locale (la cui Responsabilità è esercitata al Sindaco)
- Settore Finanziario/Personale (la cui Responsabilità è esercitata al Sindaco)
- Settore Segreteria

Il Piano delle performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 18/2022 del 26/03/2022 delinea i contenuti organizzativi della struttura.

SEGRETARIO GENERALE: Vacante

Responsabile della Transizione digitale: dott.ssa Monge Roffarello Chiara nominato con DS 01/2021 del 25/02/2021

Numero di dipendenti in servizio:

- n. 8 dipendenti a tempo indeterminato
- n. 2 art. 1 comma 557 L. 311/04;

3.3 Organizzazione del lavoro agile⁴

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall’Amministrazione:

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 18/2022 del 26/03/2022 l’Ente ha approvato il

Piano organizzativo di lavoro agile (POLA) consultabile al seguente link:

http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_2/PSC1067/Data/Allegati/PRGC-2022-00006-A12.PDF

⁴ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

Prima dell'emergenza COVID 19 non era previsto l'utilizzo del lavoro agile. A seguito dell'emergenza Covid – 19 e all'emanazione prima del DPCM 11 marzo 2020 e successivamente di ulteriore normativa emergenziale, il lavoro agile ha costituito per Legge la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e pertanto anche il Comune di Piasco ha consentito forme semplificate di lavoro agile, al fine di contemperare le esigenze di salvaguardia della salute e di sicurezza dei lavoratori con le esigenze di servizio.

Il DPCM 23.09.2021 ha disposto che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa tornasse ad essere quella svolta in presenza.

Nel corso del 2020, l'amministrazione ha attivato le soluzioni di connessione da remoto per consentire in sicurezza il lavoro da remoto emergenziale.

Gli indicatori minimi introdotti e da monitorare sono:

FASI	OBIETTIVI	INDICATORI
2022 AVVIO	Miglioramento della salute organizzativa	Revisione dei modelli di lavoro in funzione di un approccio agile all'organizzazione
	Miglioramento della salute digitale	Semplificazione e digitalizzazione dei processi e servizi amministrativi
	Miglioramento della salute professionale	Percorsi di sensibilizzazione e informazione; percorsi di aggiornamento e formazione dei dipendenti
	Miglioramento della salute economica-finanziaria	Inserimento di finanziamenti e di risorse per il lavoro agile nel bilancio di previsione
2023 SVILUPPO INTERMEDIO	Miglioramento della salute organizzativa	Ampliamento del novero delle attività svolgibili, anche parzialmente, in modalità agile
	Miglioramento della salute digitale	Definizione, a cura del Responsabile della Transizione digitale, di un modello per il lavoro agile, che individui i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari

	Miglioramento della salute professionale	Promozione di ulteriori soft skills per l'auto organizzazione del lavoro e per la cooperazione a distanza tra colleghi mediante formazione ad hoc
	Miglioramento della salute economica finanziaria	Inserimento di finanziamenti e risorse per il lavoro agile nel bilancio di previsione
2024 SVILUPPO AVANZATO	Miglioramento della salute organizzativa	Revisione ed eventuale ridefinizione dei processi gestiti in modalità agile, con particolare riferimento all'impatto sull'utenza
	Miglioramento della salute digitale	Completamento della digitalizzazione dei processi
	Miglioramento della salute professionale	Aggiornamento delle competenze digitali per giungere ad una fase di sviluppo avanzato del lavoro agile
	Miglioramento della salute economica finanziaria	Inserimento di finanziamenti e risorse per il lavoro agile nel bilancio di previsione

Per il 2023, in particolare, l'Ente intende migliorare la salute:

- organizzativa attraverso l'ampliamento del novero delle attività svolgibili, anche parzialmente, in modalità agile
- digitale attraverso la definizione di un modello per il lavoro agile, che individui i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari
- professionale attraverso la promozione di ulteriori soft skills per l'auto organizzazione del lavoro e per la cooperazione a distanza tra colleghi mediante formazione ad hoc

- economica finanziaria attraverso l'inserimento di finanziamenti e risorse per il lavoro agile nel bilancio di previsione

Rilevato che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e avvertita la necessità di vedere assicurata la funzionalità degli uffici e garantito il consueto, regolare adempimento dei compiti istituzionali di ciascuna struttura, si conferma la volontà di acquisire nuovi strumenti, anche formativi, a disposizione:

- dei responsabili di servizio per gestire il cambiamento organizzativo derivante dall'introduzione del lavoro agile, per migliorare l'organizzazione dei processi, l'orientamento al risultato, il monitoraggio dei risultati e il coordinamento in regime di smart working.
- dei dipendenti che comprendano l'aggiornamento delle competenze digitali e nuove soft- skills per l'autoorganizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza.

Risulta assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente per ciascun lavoratore l'esecuzione della prestazione in presenza

Nel corso del 2023 l'Ente verificherà se ricorrano i presupposti per adottare un Piano di smaltimento del lavoro arretrato e se ciascuno dei dipendenti interessati da questa tipologia di prestazione lavorativa dipendente disponga di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Il Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 30/06/2023

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 allaccollettività.

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.

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 allegato a livello di "nota integrativa" al Documento unico di programmazione 2023/2025.

Il Comune di Piasco, essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 del D. Lgs. 165/2001 singolarmente e successivamente lo ha inserito nel DUP.

Il presente atto deve contenere invece la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Posti coperti al 01.01.2023

CATEGORIA PROFILO	Profilo professionale	posti coperti
D3	Istruttore direttivo	1
D1	Istruttore direttivo	1
C1	Istruttore amministrativo	3
C1	Agente polizia locale	1
B3	Collaboratore professionale	1
B1	Applicato amministrativo	1

Cessazioni previste

Nessuna cessazione prevista

Fabbisogno

Dalle proposte dei responsabili di servizio emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di alcuni servizi, la copertura del turn over accumulato negli ultimi anni in particolare presso il servizio finanziario e il servizio tecnico.

Nel Piano triennale dei fabbisogni di personale viene indicato il seguente Piano Assunzioni 2023/2024

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023						102.129,26
cat.	n.	Profilo professionale		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TP	MOBILITA' ART. 30 D.LGS.165/2001	31/12/2023	32.107,32
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	TP	MOBILITA' ART. 30 D.LGS.165/2001	31/12/2023	32.107,32
					RESIDUO	37.914,62

Alla data odierna sono in essere due rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 311/2004. Risulta autorizzata la stipula di eventuali contratti, ove ritenuti necessari, fermo restando il rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e per la parte eccedente l'orario ordinario di lavoro, il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010.

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 Piasco 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 sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.comune.piasco.cn.it%2Fcgi-bin%2Fpagine%2F2023223151224.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