



COMUNE
DI CASTELLINALDO D'ALBA
(CN)
Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
PIAO 2023-2025-
aggiornamento

INDICE DEGLI ARGOMENTI

PREMESSA

SEZ 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZ 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

SEZ 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

3.1.2 Organigramma

3.1.3 Responsabilità organizzativa

3.1.4 numero dipendenti a tempo indeterminato

3.1.5 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.6 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.7 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Premessa

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

3.4 Formazione del personale

3.5 Piano Azioni Positive

SEZ 4) MONITORAGGIO

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Esaminando i termini di approvazione del PIAO, sia in fase di prima applicazione sia a regime, il quadro che se ne ricava è il seguente:

IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE
Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il PIAO doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022.
Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.
A REGIME
Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente.
Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per

l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Alla data attuale la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 giugno 2023, stante la proroga al 31 maggio 2023 per l'approvazione del bilancio di previsione, disposta dall'art. 1, comma 775 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" ed il Decreto del Ministero dell'interno 19.04.2023.

Si precisa che la scadenza appena indicata è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione.

Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, 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;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione

delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione,

l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Evoluzione normativa

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni

anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 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'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 27.12.2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 27.12.2022. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei

fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Situazione del Comune di Castellinaldo d'Alba

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudentiale, ha già provveduto all'adozione di gran parte singoli atti previsti che devono confluire nel documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 de 27.06.2022 e la nota di aggiornamento approvata con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 27.12.2022;
2. Piano triennale delle Risorse e degli obiettivi 2023-2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 21.01.2023;
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 06.05.2023;
4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 12.07.2022 ed aggiornato con la deliberazione n. 25 del 06.05.2023;
5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025 approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 12.07.2022.

Struttura del PIAO

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale.

In base alle esigenze del ns. piccolo comune, dopo analisi di alcune possibili opzioni secondo le quali è possibile strutturare il documento e che si diversificano rispetto alla composizione, all'organizzazione dei contenuti e alle modalità tecniche per la formazione del documento, si è scelto di strutturare il documento con la seguente modalità:

SINTETICA	Contenente le sole parti necessarie e funzionali a favorire il ruolo di guida dell'azione amministrativa, sulla base delle priorità strategiche dell'Ente volte alla realizzazione di Valore Pubblico, demandando la programmazione di dettaglio ad allegati al PIAO stesso
------------------	---

I contenuti programmatici sono distribuiti nei capitoli pertinenti del PIAO e sono interconnessi tramite codici numerici.

Si evidenzia che le modalità con cui effettuare le variazioni in ordine ai contenuti del PIAO, al fine di adeguarlo dinamicamente alle mutate esigenze dell'Amministrazione, dipendono dalla "struttura" di redazione dello stesso. Nel ns. caso avendo scelto di comporre i contenuti del documento in modo "**sintetico**", è possibile procedere attraverso successive deliberazioni di variazione che vanno a sostituire gli allegati al PIAO originariamente approvato;

Resta fermo che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge n. 448/2001.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente : Comune di Castellinaldo d'Alba

Indirizzo : Via G. Marconi 7 12050 Castellinaldo d'Alba (CN)

Telefono 0173213072 (centralino)

PEC: comune.castellinaldo@mvmail.it

Partita Iva e Codice fiscale : 00301260048

Sito web: <https://www.comune.castellinaldo.cn.it/it-it/>

Codice Istat: 004051

Codice catastale: C173

Sindaco: Sig. Molino Giovanni

n. Dipendenti a tempo indeterminato: 3

n. abitanti al 31.12.2022: 906

Il Comune di Castellinaldo d'Alba è situato nella parte nord orientale della provincia di Cuneo, al confine con l'Astigiano, tra le colline del Roero.

Con ogni probabilità fu, all'origine, stazione romana lungo un percorso secondario che collegava Asti a Pollenzo. Tale percorso, lasciato il territorio di Priocca, si dirigeva verso sud-est fino alle pendici meridionali del Bric Mongaletto dove, superata una piccola sella, scendeva nella valle Biegio per continuare verso sud in direzione dei Mombelli. Il primo insediamento di una certa consistenza si formò su questa sella ai lati dell'antico percorso, nel sito in cui poi sorse la scomparsa parrocchiale di S. Dalmazzo. Stanziamenti minori facenti capo ai territori un tempo separati di Chinchirio e Sorsono, rispettivamente con le chiese di S. Michele e S. Pietro confluirono, dopo il Mille, nel feudo di Castellinaldo. Dopo le prime notizie che indicano in zona possessi del conte d'Asti Oberto nel 924 e dell'abbazia di Fruttuaria prima del 1014, la presenza più consistente dopo il Mille è quella del vescovo d'Asti, al quale l'imperatore Enrico III conferma nel 1041 metà del luogo. Dal vescovo prendono investitura castellani dell'aristocrazia locale quali i "de Vicia de Castro Aynaldo", i "de Castelletto", i "de Monfortino", i Barexani, i Visdomini. La loro fedeltà al potente comune astigiano non viene turbata dalla parentesi dell' Astisio, mentre dal 1274 quote del feudo passano ai Pallidi di Asti. All'inizio del '300 a dividersi la signoria sono i Pallidi e i "de Vicia".Questi ultimi cedono le loro quote ai Malabaila, nobili astigiani già casanieri in Avignone, assieme ai territori di Chinchirio e Sorsono, mentre più tardi i Pallidi vendono ai Solaro un terzo del feudo, cessione che il Vescovo disconosce confermandone il possesso ai Pallidi. Questi nel 1427 e nel 1429 vendono ai Damiano, comprese le terre dell'antico feudo di Castelletto ("Castrum Serre"), verso la valle del Bobore. La coesistenza delle due famiglie, con distinti castelli a lato della cappella gentilizia, non fu sempre pacifica, specie lungo il '500 e il '600, così come a tratti furono tesi i rapporti con la Comunità, sfociati nel 1580 in una congiura contro i Malabaila. La linea dei Damiano termina agli inizi dell'800 con Carlotta Irene, moglie di Giuseppe Annibale dei Faussonne di Clavesana cui pervengono le proprietà; da questi, infine, ai Ripa di Meana per mancanza di discendenza maschile. I Malabaila vendono le loro proprietà nella seconda metà dell'800. Il castello, acquistato dai Faussonne, veniva demolito per trasformare il sito in giardino.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al

servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni progettino servizi pubblici digitali inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Il Comune di Castellinaldo d'Alba ha progettato il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR, si è provveduto alla realizzazione nuovo Sito Web "modello comuni" Agid e all'implementazione dei servizi online resi fruibili all'utenza; inoltre sono attivi lo Sportello Unico per l'Edilizia (SUE) e lo sportello unico attività produttive (SUAP), che consentono la presentazione delle pratiche edilizie e commerciali in modalità telematica, allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti, anche mediante la revisione dei processi sottesi.

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, il Comune di Castellinaldo d'Alba ha presentato domanda di partecipazione all'Avviso Pubblico "Investimento 1.2 Abilitazione al cloud per le PA locali Comuni (aprile 2022)" del PNRR, ed ottenuto il finanziamento richiesto.

2.2 PERFORMANCE

Introduzione

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;

- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfano, nel loro complesso, i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del comune di Castellinaldo d'Alba.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Pertanto gli obiettivi ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente ed individuale, assegnati ai suddetti responsabili sono definiti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione semplificato (D.U.P.S) ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.)	Approvato con	D.C.C. n.	36	del	27.12.2022
Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 e relativi allegati	Approvato con	D. C.C.n.	37	del	27.12.2022

Piano Esecutivo di Gestione (PEG)	Approvato con	D. G.C.n.	6	del	21.01.2023
--------------------------------------	---------------	-----------	---	-----	------------

Sulla base del sistema di valutazione della performance in uso presso questo ente, ad ogni responsabile di settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento

La Legge 19 giugno 2019, n. 56 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" ha previsto all'art. 1 due nuovi strumenti per realizzare interventi di miglioramento dell'attività della Pubblica Amministrazione:

- l'istituzione del "Nucleo della Concretezza"
- l'approvazione del "Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni".

Il Nucleo è una struttura unica, realizzata a livello centrale presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Anche il Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni" è unico e centralizzato ed è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e viene approvato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata (per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali).

I singoli Enti non hanno dunque competenze o oneri specifici se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano
- fornire supporto alle attività del Nucleo, se richiesti
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del Nucleo entro 3 giorni
- comunicazione al nucleo, entro 15 giorni, delle misure attuative.

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS)

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo <http://www.servizipubblicaamministrazione.it/siti/bilanci/Comune%20di%20Castellinaldo%20d'Alba/2023/BILANCIO%20PREVENTIVO/BilancioPreventivo-2023-D.U.P.%20Documento%20Unico%20di%20Programmazione.PDF>)

Rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti

Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUPS si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

Programma di mandato 2019-2024

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo <https://www.comune.castellinaldo.cn.it/portals/1751/SiscomArchivio/8/ProgrammaElettorale2019-2024.pdf>)

Il programma di governo del Sindaco Giovanni Molino, Lista "Insieme per Castellinaldo", prevede le seguenti linee di azione:

Servizi alla persona

L'attenzione dell'Amministrazione è rivolta alle fasce che devono essere maggiormente protette: bambini e anziani. In campo sociale gli obiettivi prioritari sono quelli di favorire e promuovere la collaborazione tra le diverse associazioni presenti sul territorio e di sensibilizzare maggiormente l'integrazione dei castellinaldesi nella vita attiva del paese. Per le persone in difficoltà si chiederà intervento del Consorzio socio assistenziale esistente sul territorio.

Ambiente – territorio – economia

Tale linea di mandato riguarda la tutela dell'ambiente, con servizi qualificanti la valorizzazione e la tutela del territorio, del paesaggio e delle caratteristiche ambientali, premesse per un sano sviluppo, per una buona qualità della vita nella comunità e per la promozione di attività nel settore agricolo, artigianale, commerciale, turistico ed enogastronomico.

Oltre alla manutenzione costante delle strade comunali, occorre curare la realizzazione di opere di collegamento e di urbanistica, con particolare attenzione all'illuminazione, per raggiungere obiettivo di risparmio energetico ed operare interventi per la sicurezza del territorio in modo da prevenire eventuali rischi idrogeologici. Occorre procedere alla

sistemazione ed abbellimento del centro abitato curando in particolar modo l'arredo ed agevolando il recupero di edifici esistenti.

Si intende inoltre promuovere iniziative a favore di tutte le attività produttive esistenti per stimolare la creazione di nuovi posti di lavoro.

Cultura e scuola

Questa linea di mandato intende confermare e cercare di migliorare i servizi esistenti nell'ambito dell'istruzione come il pre e post scuola, il trasporto degli alunni della scuola elementare e Media di Priocca, l'attività di estate ragazzi per il periodo estivo, mettendo altresì a disposizione i locali comunali per attività didattiche estive al servizio delle famiglie

Sport e tempo libero

Questa importante linea di mandato intende supportare le attività sportive e ricreative nell'ambito comunale ed intercomunale facendo sì che gli impianti sportivi siano luogo di aggregazione per tutta la comunità, in modo particolare per i ns. giovani. Occorre proseguire nella ricerca di miglioramenti per i servizi multimediali, con particolare riguardo alla rete di connessione ad internet ed al segnale digitale terrestre.

Essendo il ns. comune inferiore a 1.000 abitanti la normativa prevede una semplificazione del DUP che risulta pertanto suddiviso in

- una Parte prima, relativa all'analisi della situazione interna ed esterna dell'ente con l'analisi dei servizi pubblici locali, con particolare riferimento all'organizzazione e alla loro modalità di gestione. Chiudono la disamina il personale e il rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

- una Parte seconda, relativa agli indirizzi generali della programmazione collegata al bilancio pluriennale. In questa parte vengono sviluppati gli indirizzi generali sulle entrate dell'ente, con riferimento ai tributi ed alle tariffe per la parte corrente del bilancio, e al reperimento delle entrate straordinarie e all'indebitamento per le entrate in conto capitale. La disamina è analoga nella parte spesa dove vengono evidenziate, per la spesa corrente, le esigenze connesse al funzionamento dell'ente, con riferimento particolare alle spese di personale e a quelle relative all'acquisto di beni servizi e, per la spesa in conto capitale, agli investimenti, compresi quelli in corso di realizzazione.

Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo: <http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/pubblicazioni/Home/tabid/21138/Default.aspx?Ente=Comune%20di%20Castellinaldo%20d%27Alba&Anno=2023&Tipo=BILANCIO%20PREVENTIVO>)

Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione semplificato

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

Piano Esecutivo di Gestione PEG 2023-2025

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo:

<https://comune.castellinaldo.cn.it/portals/1751/SiscomArchivio/8/PIANO%20PERFORMAN CE%20E%20PIANO%20DELLE%20RISORSE%20OBIETTIVI%202023-2025.pdf>)

Con delibera n. 6 del 21.01.2023 la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2023-2025 ed ha assegnato ai responsabili di servizio le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUPS 2023-2025.

Il PEG 2022-2024 è costituito da Piano della Performance e Piano delle Risorse.

Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2023-2025, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021. Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Quadro complessivo della programmazione

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che

permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di Castellinaldo d'Alba viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

- **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;

- **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2023-2025 (pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo:

<https://www.comune.castellinaldo.cn.it/portals/1751/SiscomArchivio/8/Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%202023-2025.pdf>)

costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano Nazionale anticorruzione 2022 è stato approvato il 17.01.2023 dal Consiglio dell'autorità con la delibera del 17.01.2023 n. 7. Con il comunicato pubblicato il 24 gennaio, l'ANAC ha disposto il differimento del termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023-2025 e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Tale esigenza scaturisce dalla conseguente considerazione dell'Autorità di concedere alle amministrazioni interessate un periodo congruo per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023. Pertanto, per gli enti tenuti all'adozione del PTPCT o del PIAO entro il 31 gennaio, come ad esempio amministrazioni centrali, società partecipate, ecc., il termine per la predisposizione e l'approvazione dei due Piani slitta al 31 marzo. Per gli enti locali, invece, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 giugno a seguito del differimento disposto dalla Legge di Bilancio 2023, del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile. L'art. 8, comma 2, del DM 132/2022, infatti, stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Infine, si segnala che il Ministro per la Funzione Pubblica ha presentato un emendamento al decreto c.d. Milleproroghe per stabilire normativamente la proroga appena concessa dall'ANAC. In considerazione, dunque, dell'iter normativo avviato, l'Autorità ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano

essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'ANAC terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza.

Tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC, il Comune di Castellinaldo d'Alba con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 06.05.2023 ha approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, in conformità alla Deliberazione n. 7 del 17.01.2023 assunta dall'ANAC.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

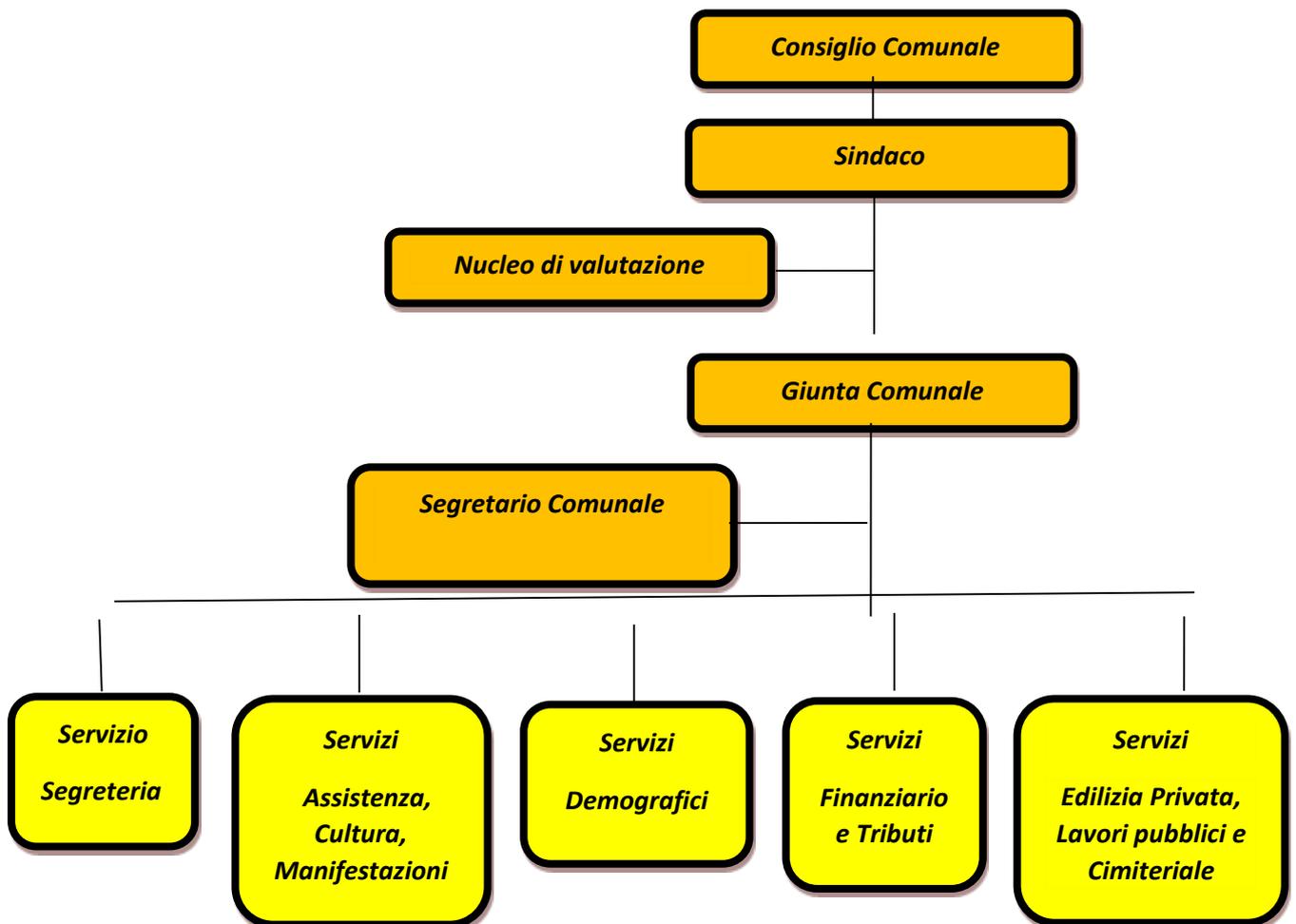
Il **Segretario Comunale** in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in **Servizi**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I **Responsabili di Servizio**, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

3.1.2 Organigramma



I servizi Istruzione, Polizia Municipale e Protezione Civile sono gestiti dall'Unione di Comuni "Castelli tra Roero e Monferrato" di cui il Comune di Castellinaldo d'Alba fa parte dal 2016 insieme ai Comuni di Govone e

3.1.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Castellinaldo d'Alba sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D, confluita nell'area dei funzionari elevata qualificazione.

3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili): 3 unità. Si specifica che:

- il servizio Finanziario è gestito tramite convenzione con il Comune di Canale- capo convenzione – per 12 ore settimanali.
- il servizio Tributi è gestito in convenzione con il comune di Priocca – capo convenzione – per 6 ore settimanali
- il Servizio Tecnico è gestito in convenzione con l'Unione dei Comuni "Castelli tra Roero e Monferrato" con sede a Govone, che utilizza il personale del ns. Comune per 6 ore settimanali.

Poiché questo Comune si trova in una situazione di forte disagio e carenza di personale, per eseguire correttamente e con efficienza ed efficacia i compiti di istituto e per realizzare i programmi dell'Amministrazione in particolare nell'Area Amministrativa, è stato conferito incarico ad una dipendente del Comune di Priocca, da prestare fuori orario di lavoro, per un massimo di 12 ore settimanali per il servizio Segreteria.

Non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

L'art. 12, CCNL 16 novembre 2022 ha stabilito che il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- *Area degli Operatori;*
- *Area degli Operatori esperti;*
- *Area degli Istruttori;*

- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.*

Il ns. comune , in relazione al proprio modello organizzativo, con propria DGC 16 DEL 18.03.2023 ha identificato i profili professionali collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, allegate al CCNL sopraindicato.

3.1.5 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
EX CATEGORIA D	1	0	1
EX CATEGORIA C	0	1	0
EX CATEGORIA B	1	0	1
EX CATEGORIA A	0	0	0

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria	0	0	0
Settore Socioassistenziale, turismo cultura e manifestazioni	0	0	0
Settore Demografico	0	1	1
Settore Finanziario/tributi	0	0	0
Settore Edilizia Privata	1	0	1
Settore LLPP	1	0	1
Settore Polizia Municipale	0	0	0

Nessun dipendente nel 2022 ha usufruito di permessi ex legge 104/1992 o di congedi parentali.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli servizi, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

3.1.6 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati on line	3 su 4	4 su 4	4 su 4	4 su 4
N. servizi interamente online, integrati e full digital/ n. totale servizi erogati on line	2 su 4	3 su 4	4 su 4	4 su 4

N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	25 su 29	29 su 29	29 su 29	29 su 29
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0 su 0	0 su 0	0 su 0	0 su 0
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	1 su 3	1 su 3	1 su 3	1 su 3
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	No	Si	Si	si
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	21%	25%	30%	60%
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	30%	90%	50%	50%
PC portatili	1	1	1	1
% PC portatili sul totale dei dipendenti	33%	33%	33%	33%
Smartphone	1	1	1	1
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0	0	0	0
Dipendenti con firma digitale	1	1	1	1

3.1.7 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore

Pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	37,98	37	37	37
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	No	No	No	No
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	No	No	No	No
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	-35	Tale indicatore risulta positivo e non si chiede di migliorarlo ma di mantenerlo e comunque non scendere a 0	Tale indicatore risulta positivo e non si chiede di migliorarlo ma di mantenerlo e comunque non scendere a 0	Tale indicatore risulta positivo e non si chiede di migliorarlo ma di mantenerlo e comunque non scendere a 0

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il Comune di Castellinaldo d’Alba, in considerazione dell'evoluzione normativa nazionale, non ha allo stato attuale approvato tale regolamento.

Il nuovo CCNL 16.11.2022 - triennio 2019/2021 contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto”. I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa - diverso dalla sede dell'ufficio. L'Amministrazione introdurrà una propria disciplina dell'istituto del “Lavoro agile e del Lavoro da Remoto” con l’adozione di due Regolamenti “con ispirazione” al CCNL funzioni centrali.

In questa sezione del Piano l’amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell’arco di un triennio, l’amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile	0	0	0	0
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0 SU 3	0 SU 3	1 SU 3	1 SU 3
% applicativi consultabili in lavoro agile	0	0	75%	75%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	0	0	100%	100%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo: https://comune.castellinaldo.cn.it/portals/1751/SiscomArchivio/8/PIANO%20TRIENNALE%20FABBISOGNI%20DI%20PERSONALE%202023-2025_001.pdf)

3.3.1 Premessa

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “*stallo produttivo*” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa*”.

potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo *fabbisogno di personale*.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (*cd. turn over*) ma basate sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate*, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 (rif.to

deliberazione CC n. 6 del 27.04.2023), il Comune di Castellinaldo d'Alba appare virtuoso, confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	3	3	3	3
Cessazioni a tempo indeterminato	0	2	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	2	0	0
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	0	100	0	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	0	100	0	0

In data 04.05.2023 giusto verbale n. 7 la pianificazione del fabbisogno di personale 2023-2025 ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.4 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le *sfide contemporanee* che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze

individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di Castellinaldo d'Alba di un vero e proprio Piano della Formazione.

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento (tra cui "Anusca" per il personale dei servizi demografici), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	2	2	2	2
% corsi a distanza / totale corsi	100	100	100	100
Totale ore di formazione	15	20	20	20
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	3 su 3	3 su 3	3 su 3	3 su 3

% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	100	100	100	100
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	15 su 3	20 su 3	20 su 3	20 su 3
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	4	5	5	5
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza	Superiore alla sufficienza

3.5 Piano Azioni Positive

(pubblicato sul sito del Comune di Castellinaldo d'Alba all'indirizzo: <https://Castellinaldo d'Albaonline.it/comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/piano-azioni-positive>)

La [legge 4 novembre 2010 n. 183](#) ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni". Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione G.C. n. 41 del 12.07.2022 l'Amministrazione comunale ha approvato il piano triennale 2023-2025 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione

e di violenza morale o psicofisica indicando gli obiettivi e le linee di azione.

Il Comune di Castellinaldo d'Alba nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si atterrà al principio del rispetto della parità di genere

SEZIONE 4 Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31.07 di ciascun anno indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dall'Organismo di valutazione