



Comune di Montemagno

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	13
MONITORAGGIO	17

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Montemagno 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 Montemagno ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 29/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 43/2022 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 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- il Comune di Montemagno ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15/2023 del 20/04/2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

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 Montemagno ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Vicolo Primo, 1	Montemagno	AT	14030
Centralino	+39 0141 63575			
fax	+39 0141 63129			
Sito	https://www.comune.montemagno.at.it/it			
e-mail	info@comune.montemagno.at.it			
PEC	comune.montemagno@pec.it			

Codice fiscale	80003710052
Partita IVA	01219520051
Codice ISTAT	005077
Codice Catastale	F556

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

GOTTA CLAUDIO

GIUNTA COMUNALE

GOTTA CLAUDIO Sindaco

GAI SIMONA Vice Sindaco

RINETTI LUCIANO Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

GOTTA CLAUDIO Sindaco

Simona GAI Consigliere

Massimo ABIUSO Consigliere

Giuseppe CATONE Consigliere

Valentina PERRETTA Consigliere

Christian PALERMINO Consigliere

ARTURO GHIO Consigliere

CLAUDIA MARAIA Consigliere

Paola TARANTOLA Consigliere

Luca ILLENGO Consigliere

Mario GHILARDI Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 1039

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta

- Trasporto scolastico

- Mensa scolastica
- Peso Pubblico
- Tributi
- Servizi demografici e sportivi

Servizi gestiti in forma associata

- S.U.E (Sportello Unico Edilizia con la Provincia di Asti)
- S.U.A.P. (Sportello Unico per le Attività Produttive con la PROVINCIA DI Asti)
- COMMISSIONE LOCALE PAESAGGIO (con l'Unione Terre del Tartufo di Moncalvo)

per quanto attiene le funzioni “organizzazione e gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi” e “progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini”, come cita l’art. 19 Legge n. 135/2012, è previsto per il primo caso un ambito territoriale: per la funzione di cui sopra; il Comune è pertanto consorziato con il Consorzio di Bacino Rifiuti Astigiano CBRA, mentre per il secondo caso è convenzionato con il CO.GE.SA. di Asti, Consorzio **Gestione Socio Assistenziale**

Servizi affidati a organismi partecipati

Smaltimento Rifiuti

Promozione culturale e turistica del Territorio

Servizi affidati ad altri soggetti

- Casetta dell'Acqua (Ditta esterna)
- Acquedotto e Fognature (C.C.A.M.- Consorzio Comuni Acquedotto Monferrato)
- Manutenzione I.P.(Ditta Esterna)
- Raccolta rifiuti. (A.S.P.)

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

Società partecipate:

G.A.I.A SPA Smaltimento rifiuti <https://gaia.at.it> sezione Trasparenza

GAL Basso Monf. Astigiano <https://monferratoastigiano.it> sezione Trasparenza

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. 17/2019 del 12/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 24/2022 del 29/07/2022 e approvato con D.C.C. n. del , aggiornato con D.G.C. n. 12/2023 del 04/04/2023 e D.C.C. n. 14/2023 del 20/04/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10143/SiscomArchivio/8/MontemagnoDGC12del04_04_23NotaAggDUPS23_25.pdf

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S.

Gli obiettivi operativi di sviluppo sono come di seguito determinati e assegnati:

Segretario Comunale dott.ssa Carmina Rocca

1. Studio, revisione e aggiornamento dei regolamenti comunali
2. Elaborazione della metodologia connessa al monitoraggio dei progetti PNRR che assicurino una partecipazione attiva dell'intera Amministrazione

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 [...]"

RESPONSABILI CON INCARICO DI P.O.

Rabagliati Paola : Funzionario contabile

1. TRIBUTI - Fattivo supporto ai contribuenti negli adempimenti relativi ai tributi IMU, TARI e Add. Irpef nonché la verifica delle diverse posizioni e degli scostamenti rispetto alle previsioni. Proseguire l'attività di controllo sia formale che sostanziale, bonifica banca dati, verifica congruità dei classamenti delle unità immobiliari presenti sul territorio.
2. Certificazione fondi Covid: Verifica dei fondi ricevuti e verifica delle relative spese con valutazione di eventuali economie da inserire in avanzo vincolato. Predisposizione certificazione sul portale del MEF e relativa trasmissione tramite procedura telematica
3. Verifica costante degli equilibri di bilancio

Loredana Mandarinò – Istruttore Amministrativo

1. Riordino e catalogazione dei loculi e aree cimiteriali, con registrazione su programma informatico dei concessionari, delle salme e ogni dato utile al ritrovamento celere delle informazioni in caso di bisogno.
2. Monitoraggio dei posteggi degli ambulanti del mercato settimanale con controllo licenze e documentazione adeguata alla normativa vigente degli assegnatari dei posteggi stessi e monitoraggio degli spuntisti.

PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI P.O.

Giuseppe Rabagliati – autista scuolabus

1. Manutenzione straordinaria delle strutture lignee e in ferro di proprietà comunali con applicazione impregnante e antiruggine.

Luigi Gioffredi – Autista scuolabus

1. Manutenzione straordinaria delle strutture lignee e in ferro di proprietà comunali con applicazione impregnante e antiruggine.

Non è presente un Regolamento di misurazione e valutazione performance. L'Ente intende procedere prontamente alla sua approvazione

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (in ultimo approvato con D.G.C. n. 41/2021 del 12.11.2021) 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 impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Montemagno vede la presenza femminile di 4 unità di personale (compreso il segretario) sulle 8 unità attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 1 lavoratrice donna Segretario comunale
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Funzionario contabile
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Istruttore amministrativo
- 2 lavoratori uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Collaboratori tecnico manutentivi
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro presso altra amministrazione in convenzione;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro presso altra amministrazione ex art. 1 c. 557 L. 311/2004
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/00;

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

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Posizioni Organizzative	2	1	3
Segretario	1	0	1

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Montemagno valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere nel 2024 ad una nuova assunzione, l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	assunzioni	assicurare, nelle commissioni di concorso/selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro	orario di lavoro	Consentire forme flessibili di lavoro per far conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di carattere familiare
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/f486fe21-4042-4ae5-b432-f42b4430deec/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Non sono presenti Opere concluse negli ultimi 5 anni relative all'efficientamento energetico

Opere in corso di realizzazione relative all'efficientamento energetico:

FONDI L. 160/2019 ANNUALITÀ 2022: RIQUALIFICAZIONE ED EFFICIENTEMENTE ENERGETICO DELL' IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE DELLE FRAZIONI

LEGGE-2018- articolo:-1- comma:-139-Contributi per la realizzazione di opere pubbliche per la messa in sicurezza di edifici e del territorio, Legge 30 dicembre 2018 n. 145, art. 1, comma 139 (LB2019) EFFICIENTAMENTO ENERGETICO MEDIANTE SOSTITUZIONE GENERATORE DI CALORE E ADEGUAMENTO NORMATIVA ANTINCENDIO SCUOLA INFANZIA

Opere in programma, previste nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025

Realizzazione opere con contributo statale Legge di Bilancio 2019 - "FONDI PNRR RIQUALIFICAZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE DEL CONCENTRICO €50.000,00

Obiettivi di semplificazione:

Già utilizzati: Portale pratiche edilizie (SUE), Sportello Attività produttive (SUAP),

Obiettivi: implementare e aggiornare la modulistica presente sul sito, implementare le sezioni informative; completamento opera di digitalizzazione pratiche edilizie anni precedenti.

Obiettivi di digitalizzazione

Risulta già attivo il sistema PAGO PA con possibilità di pagamento iuv attesi e spontanei per alcune categorie di entrata. Il Comune a richiesta anche telefonica provvede all'emissione di IUV e all'invio al contribuente degli stessi tramite mail

L'Ente intende implementare le voci di entrata per le quali il cittadino possa creare uno IUV spontaneo e procedere al pagamento

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni:
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati";
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni:

- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Tuttavia, il palazzo comunale ha un secondo accesso sul Vicolo I n. 3 con servoscala; l'edificio scolastico primaria e secondaria sito in via Dott. Rinetti 42 ha un accesso con ascensore al piano cortile; presso il "Cantinone Comunale" sala polivalente, è presente un servoscala per l'accesso e nel cimitero del capoluogo è presente un vialetto laterale senza dislivello per l'accesso ai loculi

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10143/SiscomArchivio/8/Montemagnopian_onticirrGC-2022-00039.pdf) risulta approvato con D.G.C. n. 12/2022 del 29.04.2022. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);

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

2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:

- la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
- costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell’introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall’Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l’anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

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

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 **Struttura organizzativa**

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente è costituita da Settori e precisamente⁴:

⁴ così come indicata nei documenti approvati

ORGANI DI GOVERNO



SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rocca Carmina

- * Responsabile anticorruzione e trasparenza
- * Responsabile della transizione digitale



SETTORE CONTABILE	SETTORE TECNICO	SETTORE ANAGRAFE	Personale in convenzione e scavalco	
<i>Responsabile con posizione organizzativa: Rag. Rabagliati Paola</i>	<i>Personale Assunto ex art. 110 c.1 part-time tempo determinato con posizione organizzativa Geom. Maccagno Massimo</i>	<i>Responsabile con posizione organizzativa: Mandarino Loredana</i>		
Servizi: * Bilancio * Ragioneria * Economato * Contabilità * Tributi * Scolastico * Affari generali * Socio Assistenziali	Servizi: Edilizia pubblica e privata	Servizi: * Anagrafe * stato civile * elettorale * leva militare * toponomastica * commercio * assistenza agli organi elettivi * ufficio relazioni con il pubblico * pubblicazioni * atti cimiteriali * archivio e protocollo * Suap * Cultura e manifestazioni	Cardettini Claudio Servizio vigilanza, notifiche Vaccaro Cristina Servizio Tributi	
	Personale: Rabagliati Giuseppe * Manutenzioni patrimonio comunale e guida scuolabus Gioffredi Luigi * Manutenzioni patrimonio comunale e guida scuolabus			

SEGRETARIO GENERALE: Dott.ssa Carmina Rocca

Responsabile della Transizione digitale: Dott.ssa Rocca Carmina nominato con D.S 1/2023 13/03/2023

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro) saranno predisposti dall'Amministrazione entro il 31/12/2023 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica né riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- non è assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, perché l'ufficio tecnico è rappresentato da un'unica persona, così come l'ufficio ragioneria. Per il servizio anagrafe/segreteria (quello a cui si rivolge prevalentemente l'utenza) si possono occupare alternativamente la responsabile e la collaboratrice ma togliendo tempo di lavoro alla responsabile che è impegnata prevalentemente in altri settori
- ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza. Non risultano presentate richieste di attivazione del lavoro agile;
- l'amministrazione non è dotata di una piattaforma digitale cloud in quanto l'attuale connessione ad internet non è qualitativamente idonea a supportarla
- non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato in quanto non ricorre la fattispecie;
- il comune è dotato di un portatile che è stato utilizzato dal personale che ha usufruito della suddetta modalità negli anni precedenti

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai responsabili e/o al Segretario comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie

⁵ 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

formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: 4 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025 che prevede:

In merito alla programmazione del personale, la stessa dovrà: avere come obiettivo specifico quello di razionalizzare gli uffici e la loro dotazione di strumenti informatici aggiornati, con personale formato per garantire un'adeguata professionalità;

Si fa presente che essa è stata aggiornata per il periodo 2022/2024 con deliberazione GC 42 del 12/11/2021 e che ai sensi dell'art. 16 della legge nr. 183/2011, non risultano eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali dell'Ente.

Ad oggi questo Ente potrebbe prevedere una nuova assunzione nel triennio venturo, ai sensi del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni trovandosi, secondo i conteggi previsti da tale normativa, nella fascia demografica tra 1.000 e 2.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,61%, ; alla luce di questi conteggi l'Ente si colloca nella seguente fascia:

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

Alla luce di ciò, il Comune potrebbe procedere per nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 32.073,54

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e non può utilizzare il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

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 Montemagno 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=http%3A%2F%2Fwww.servizipubblicaamministrato.it%2Fcms%2Fportals%2F10143%2FSiscomArchivio%2F8%2FCopiadiMontemagnoRelazioneRPCT.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.