



Comune di Pezzolo Valle Uzzone

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

## PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Pezzolo Valle Uzzone 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 Pezzolo Valle Uzzone ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 28/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 49/2022 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;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
  - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
  - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
  - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
  - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
  - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
  - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
  - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 30.04.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.05.2023;
  - il Comune di Pezzolo Valle Uzzone tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16/2022 del 28/12/2022;
  - la dottrina è divisa tra chi ritiene che il termine di 30 giorni vada computato dalla data di effettiva approvazione del bilancio e chi considera comunque il 30.05.2023 come termine ultimo indipendentemente dalla data di approvazione;
  - il termine di approvazione di diversi piani confluiti nel P.I.A.O. decorreva dall'effettiva approvazione del bilancio;

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

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Pezzolo Valle Uzzone ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### RIFERIMENTI

|                       |   |                             |           |              |
|-----------------------|---|-----------------------------|-----------|--------------|
| <b>Indirizzo</b>      | <b>VIA ROMA N. 24</b>   | <b>Pezzolo Valle Uzzone</b> | <b>CN</b> | <b>12070</b> |
| <b>Centralino</b>     | +39 0173/87025  |                             |           |              |
| <b>fax</b>            | +39 0173/827956   |                             |           |              |
| <b>Sito</b>           | <a href="http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/">http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/</a> |                             |           |              |
| <b>e-mail</b>         | <a href="mailto:info@comune.pezzolovalleuzzone.cn.it">info@comune.pezzolovalleuzzone.cn.it</a>        |                             |           |              |
| <b>PEC</b>            | <a href="mailto:comune.pezzolo.cn@legalmail.it">comune.pezzolo.cn@legalmail.it</a>                    |                             |           |              |
| <b>Codice fiscale</b> | 00430240044   |                             |           |              |
| <b>Partita IVA</b>    | 00430240044   |                             |           |              |
| <b>Codice ISTAT</b>   | 004164  | <b>Codice Catastale</b>     | G532      |              |

Residenti al 31.12.2021: 310

Residenti al 31.12.2022:305

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

Servizi gestiti in forma diretta:

la gestione diretta costituisce oggi una modalità gestionale residuale rispetto alla gestione associata e interessa principalmente la funzione di amministrazione generale, che attiene al funzionamento dell'Ente, sebbene siano comunque attive collaborazioni a vario titolo con altri Comuni.

Servizi gestiti in forma associata: in attuazione della normativa inerente l'obbligo di gestione associata delle funzioni fondamentali, è stata conferita, mediante previsione statutaria all'Unione Montana Alta Langa, la gestione delle seguenti funzioni fondamentali:

- a) Polizia Locale
- b) Protezione civile
- c) Catasto
- d) Servizi pubblici di interesse generale
- e) Statistica.

In relazione a quanto esposto in premessa, sono stati altresì conferiti alla gestione da parte dell'Unione i seguenti servizi:

- Sportello Unico Attività produttive
- Commissione locale per il paesaggio
- Centrale Unica di Committenza
- Cattura e custodia cani randagi

La gestione delle funzioni nel settore sociale viene invece svolta in forma associata per il tramite del Consorzio Socio-Assistenziale Alba, Langhe Roero di cui questo Comune fa parte;

La gestione del ciclo dei rifiuti viene svolta, ai sensi della legge regionale 24/2002, dall'Azienda Consortile Ecologica Monregalese, consorzio obbligatorio di bacino costituito dalla Regione Piemonte in attuazione della predetta legge, che si avvale della Società Monregalese Ambiente srl per lo smaltimento dei rifiuti.

Le partecipazioni dell'Ente sono le seguenti:

| DENOMINAZIONE   | SEDE                                      | % DI PARTECIPAZIONE | OGGETTO SOCIALE  |
|---|---|---------------------|--|
| <i>ALTA LANGA SERVIZI S.p.a.</i>  | Via Umberto n. 1 - Bossolasco             | 0,749%              | Servizio Idrico Integrato  |
| <i>S.M.A. Società Monregalese Ambiente Soc. Consortile S.r.l.</i>   | Piazza Santa Maria Maggiore n. 10 Mondovì | 0,372%              | Servizi per l'ambiente trattamento e smaltimento dei rifiuti                   |
| <i>Acquedotto delle Langhe ed Alpi Cuneesi S.p.A. (ALAC SpA)</i>  | C.so Nizza n. 9 Cuneo                     | 2,24%               | Captazione distribuzione acqua potabile  |
| <i>Langhe Monferrato e Roero Soc. Consortile a responsabilità limitata Agenzia di Sviluppo del Territorio</i> | Via Leopardi n. 4 Asti                    | 0,45%               | Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze sociali ed umanistiche |

**Sindaco:** Balbiano Gianni

**Giunta Comunale:**

Balbiano Gianni

Savina Marco

Sugliano Piero

**Consiglio Comunale**

Balbiano Gianni, Savina Marco, Sugliano Piero, Borello Alessio, Braida Fiorenzo, Marena Matteo, Meistro Federica, Molinari Marcello, Garbarino Novelli Valentina, Suffritti Giuseppe

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore Pubblico<sup>1</sup>

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 20/2021 del 19/10/2021
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025  
presentato con D.G.C. n. 28/2022 del 12/07/2022, aggiornato con D.G.C. n. 39/2022 del 15/09/2022 e D.C.C. n. 16/2022 del 28/12/2022

All'interno del D.U.P. è contenuto il PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI

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

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

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

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

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi** sono inseriti all'interno del D.U.P.S. e nel Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 47/2022 del 28/12/2022.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2026.

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Pezzolo Valle Uzzone vede la presenza femminile di 2 unità di personale (oltre al segretario) sulle 5 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
- 2 lavoratrici donna in convenzione cat. D;
- 3 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo determinato cat. B;

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     | 0      | 2      |
| Segretario                                | 1     | 0      | 1      |

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

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

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che

siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pezzolo Valle Uzzone valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente. Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere ad una nuova assunzione, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

| obiettivi  | Ambito d'azione    | azioni  |
|--|--------------------|---|
| tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni   | ambiente di lavoro | Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- casi di mobbing;</li> <li>- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>- - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni</li> </ul>         |
| favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro | orario di lavoro   | Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.<br>Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali<br>Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. |
| garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro   | assunzioni         | Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.<br>garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile<br>redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile  |
| promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale  | Formazione         | Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera<br>Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia   |



|   |                                     |   |
|---|-------------------------------------|---|
|   |                                     | attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune  |
| fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche | sviluppo carriera e professionalità | Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.   |
|   |                                     | Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.  |
|   |                                     | Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogha qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile |
| promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità  | informazione e comunicazione        | Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti   |
|   |                                     | Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001  |

Nel periodo di vigenza 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/fa36f8ed-2f97-4ae8-b0bb-95b0f085eeb8>

dichiarazione di accessibilità: sarà predisposta entro il 23/09/2023

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

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

Sono in corso di realizzazione interventi di efficientamento energetico edificio di proprietà comunale in Frazione Gorrino 3° lotto, consistenti nella realizzazione di cappotto dell'importo di €. 84.000,00.

È inoltre prevista l'esecuzione di un intervento per la realizzazione di pannelli fotovoltaici sul tetto dell'edificio dell'area verde da utilizzare per la produzione di energia elettrica per l'illuminazione pubblica per l'importo di €. 50.000,00

### **Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione**

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

L'Ente ha presentato la candidatura e risulta ammesso a finanziamento nell'ambito delle seguenti Misure PNRR

- PNRR M1C1 - MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI (SITO) INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE – CUP J71F22000430006 €. 79.920,00
- PNRR M1C1 - MISURA 1.4.3 MITD - PagoPA - INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - CUP J71F22000840006 €. 2.428,00
- PNRR M1C1 - MISURA 1.4.3 MITD - APP IO - INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - CUP J71F2200105000 €. 3.402,00
- PNRR M1C1 - MISURA 1.4.4 MITD SPID CIE - INVESTIMENTO 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - CUP J71F2200104000 €. 14.000,00
- PNRR M1C1 MISURA 1.2 MITD - ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI – CUP J71C22000300006 €. 47.427,00

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 Non risultano approvati

l'Ente valuterà se predisporlo entro il 31/12/2023

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

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

---

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

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

<http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/portals/1137/SiscomArchivio/8/2022-000058-3.PDF>)

risulta approvato dall'Unione Montana Alta Langa con DGU 13/2022 del 29/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. 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);
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

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### **Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree ed in particolare:

- area Amministrativa Finanziaria (P.O. Vinotto Vanda Rosa)
- area Amministrativa commercio (P.O. Negro Anna Renza);

e il riparto nei vari servizi con le relative attribuzioni sono consultabili al seguente link:

[http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/portals/1137/SiscomArchivio/8/SKM\\_C250i22082\\_912300.pdf](http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/portals/1137/SiscomArchivio/8/SKM_C250i22082_912300.pdf)

I Responsabili dei relativi servizi risultano nominati con Decreto Sindacale n. 2/2022 del 21.05.2022

**SEGRETARIO COMUNALE: DOTT.SSA BUE CARLA**

Responsabile della Transizione digitale: dott.ssa Carla Bue individuato con D.G.U. Alta Langa n. 43/2019

**Numero di dipendenti così come definiti nella Tab. 12 Conto Annuale: 2**

| Categoria | numero        | tempo indeterminato | Altre tipologie                  |
|-----------|---------------|---------------------|----------------------------------|
| Cat.D4    | 1             | 1                   |                                  |
| Cat.D2    | 1             | 1                   |                                  |
| Cat. B3   | 1 (part time) |                     | Autista scuolabus e manutenzione |
| Cat.B1    | 2 (part time) |                     | 2 (SCAU legge sulla montana)     |
| TOTALE    | 5             | 2                   | 3                                |

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>4</sup>**

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'Amministrazione: L'Ente non ha mai applicato tale istituto e pertanto nel 2023 effettuerà un'analisi organizzativa e procederà alla redazione della presente sottosezione entro il 30/09/2023 nel rispetto dei seguenti principi:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

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

- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere verificata la sussistenza di lavoro arretrato e nel caso adottato il piano di smaltimento;
- ciascun dipendente deve disporre o essere dotato di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Ente prevede di far partecipare il proprio personale a corsi legati all'anticorruzione, alla trasparenza e alla privacy (webinar) nonché a corsi riguardanti le rispettive mansioni.

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

**Programmazione strategica delle risorse umane:** contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025 Effettuata una stima delle cessazioni di personale previste e dell'evoluzione dei bisogni, l'Ente ha ritenuto di prevedere

**2023**

| N° POSIZ. | CAT.   | PROFILO PROFESSIONALE                      | MODALITA' DI COPERTURA                               |
|-----------|--|--|--|
| 2         | B1<br>Tempo parziale 55,60%<br>determinato (periodo anno scolastico) | Esecutore                                  | Assunzione ai sensi della legge regionale n. 97/1994 |
| 1         | B3<br>Tempo parziale 70%<br>Determinato (periodo scolastico)         | Autista scuolabus e manutenzione del verde | Assunzione tempo determinato part time               |

**2024**

| N° POSIZ. | CAT.   | PROFILO PROFESSIONALE                | MODALITA' DI COPERTURA                               |
|-----------|--|--------------------------------------|--|
| 2         | B1<br>Tempo parziale 55,60%<br>determinato (periodo anno scolastico) | Esecutore                            | Assunzione ai sensi della legge regionale n. 97/1994 |
| 1         | B3   | Autista scuolabus e manutenzione del | Assunzione tempo                                     |

|  |  |       |                       |
|--|--|-------|-----------------------|
|  | Tempo parziale 70%<br>Determinato (periodo scolastico) | verde | determinato part time |
|--|--|-------|-----------------------|

**2025**

| N° POSIZ. | CAT.   | PROFILO PROFESSIONAL E                     | MODALITA' DI COPERTURA                               |
|-----------|--|--|--|
| 2         | B1<br>Tempo parziale 55,60%<br>determinato (periodo anno scolastico) | Esecutore                                  | Assunzione ai sensi della legge regionale n. 97/1994 |
| 1         | B3<br>Tempo parziale 70%<br>Determinato (periodo scolastico)         | Autista scuolabus e manutenzione del verde | Assunzione tempo determinato part time               |

e nel D.U.P. ha indicato come le spese di personale conseguenti al suddetto piano abbiano idonea copertura finanziaria negli interventi di bilancio e come il valore complessivo della spesa sia conforme alle disposizioni e ai limiti previsti dalle Leggi in vigore in materia.

Prima di procedere alla copertura dei posti indicati, l'Ente dovrà determinare il valore soglia di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 ed effettuare la verifica della capacità assunzionali (collocazione ente rispetto alle soglie e determinazione del valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa per le assunzioni a tempo indeterminato ai sensi del DM 17 marzo 2020) con individuazione del budget assunzionale distinto nelle varie tipologie e nel caso, la verifica del valore di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile.

Occorrerà inoltre procedere alla verifica circa la sussistenza dei parametri che incidono sul piano occupazionale, la ricognizione circa l'assenza di eccedenze di personale e/o situazioni di sovrannumero (art. 33, commi 1 e 2 D.Lgs. 165/2001), l'individuazione delle azioni di reclutamento e la proiezione delle spese di personale per il triennio di interesse

## **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 Pezzolo Valle Uzzone non è obbligatorio.

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: <http://www.comune.pezzolovalleuzzone.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=203806>

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta

dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011. Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2022 è fissato al 30.04.2023