



Comune di Cossano Belbo

**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 Cossano Belbo 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 Cossano Belbo ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 14/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 28/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscano:
 - 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,

- 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 31.07.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.08.2023;
 - il Comune di Cossano Belbo ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38/2022 del 23/12/2022;

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 Cossano Belbo ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Giovanni Balbo, 4	Cossano Belbo	CN	12054
Centralino	+39 0141/88125			
fax	+39 0141/88540			
Sito	http://www.comune.cossanobelbo.cn.it/			
e-mail	info@comune.cossanobelbo.cn.it			
PEC	comune.cossanobelbo@pec.comune.cossanobelbo.cn.it			
Codice fiscale	00404230047			
Partita IVA	00404230047			
Codice ISTAT	004074	Codice Catastale	D093	

Residenti al 31.12.2021: 902

Residenti al 31.12.2022:892

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta:

Descrizione	Modalità di affidamento
Mensa scolastica	Gestito direttamente dal Comune
Servizio peso pubblico	Gestito direttamente dal Comune
Servizi necroscopici	Gestito direttamente dal Comune
Trasporto scolastico	Gestito direttamente dal Comune

Servizi gestiti in forma associata:

Descrizione	Modalità di affidamento
Funzioni fondamentali	
Catasto ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente	Unione Montana "Alta Langa"
Polizia municipale e Polizia amministrativa locale	Unione Montana "Alta Langa"
Protezione civile	Unione Montana "Alta Langa"
Funzioni non fondamentali	
Funzioni in campo turistico	Unione Montana "Alta Langa"
Rilevazioni statistiche	Unione Montana "Alta Langa"
Sportello unico per le attività produttive (SUAP)	Unione Montana "Alta Langa"
Centrale unica di committenza	Unione Montana "Alta Langa"
Commissione per il paesaggio	Unione Montana "Alta Langa"
Cattura e custodia cani randagi	Unione Montana "Alta Langa"

Servizi affidati a organismi partecipanti:

Descrizione	Modalità di affidamento
Servizio idrico integrato	<i>GESTIONE AFFIDATA ALL'AUTORITÀ D'AMBITO N. 4 CUNEESE, AI SENSI DELLA LEGGE N. 36/1994 E DELLA L.R. N. 7/2012, CHE HA INDIVIDUATO SISI S.R.L. QUALE GESTORE DEL SERVIZIO ACQUEDOTTO E PER IL SERVIZIO DI DEPURAZIONE</i>
Servizio smaltimento rifiuti	<i>GESTIONE AFFIDATA AL CO.A.B.SE.R. CONSORZIO ALBESE BRAIDESE SERVIZI RIFIUTI.</i>
Servizi socio assistenziali	<i>CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE ALBA BRA LANGHE ROERO</i>
Promozione dell'interesse economico-commerciale collettivo nell'ambito turistico di riferimento	<i>ENTE TURISMO LANGHE MONFERRATO ROERO Soc. coop. a r.l</i>
Gestione raccolta e depurazione acque reflue - Ora gestione mutui	<i>CIDAR S.R.L.</i> <i>ORA IN LIQUIDAZIONE</i>

Servizi affidati ad altri soggetti:

Descrizione	Modalità di affidamento
Pubbliche affissioni	Gestito da ditta esterna
Illuminazione votiva	Gestito da ditta esterna

Tabella servizi a domanda individuale:

Codice	Descrizione	Modalità di gestione
1	Servizio di peso pubblico	Automatica
3	Mensa scolastica	Gestito direttamente dal Comune

Sindaco:

TOSA Luca Luigi

Giunta Comunale:

TOSA Luca Luigi

BOSCA Luca

DEMARIA Marta

Consiglio Comunale

TOSA Luca Luigi - Sindaco

BIANCO Fausto - Consigliere

BOSCA Luca - Vice Sindaco

DEMARIA Marta - Consigliere

BOSCA Michele - Consigliere

CORTESE Diego - Consigliere

BRAVO Valter - Consigliere

RAVOTTI Emilio - Consigliere

NIKOLOVSKI Kiro - Consigliere

SAGLIETTI Eleonora - Consigliere

GHIGNONE Erika – Consigliere

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. 6/2023 del 23/05/2023
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 34/2022 del 27/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 38/2022 del 23/12/2022 ,

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

2.2 **Performance**²

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

saranno predisposti entro il 31/07/2023

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2028.

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 Cossano Belbo vede la presenza femminile di 4 unità di personale sulle 7 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 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno cat. D6;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno cat. C5;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro extra time cat. D4;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno cat. C1;
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (16 ore settimanali) cat. D2;

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 [...]".

- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno cat. B4;
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) cat. B7;

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	3	1	4

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

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica 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"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
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. <ul style="list-style-type: none"> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali Prevedere agevolazioni per l’utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per

		congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, 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 analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non

		discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

Nel periodo di vigenza 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/85f035e8-2f35-40ba-a7e8-6cb3cf8fc61f/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficiamento energetico:

Si prevede l'efficiamento energetico dei corpi illuminanti dell'edificio comunale. Tale lavoro verrà finanziato con un contributo del Ministero dell'interno per € 50.000 come risulta dal bilancio di previsione approvato con D.C.C n. 38 del 23/12/2022

Obiettivi di semplificazione:

Tramite il sito istituzionale i cittadini possono accedere allo Sportello Unico digitale per l'edilizia e allo Sportello Online per il cittadino.

Inoltre, il Comune ha partecipato alla misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" prevista dal PNRR PAdigitale 2023, attraverso il quale i servizi a disposizione dei cittadini verranno ulteriormente ampliati.

Obiettivi di digitalizzazione

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 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni:
- 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"
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Nazionale Digitale Dati"

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risulta redatti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. L'Ente valuterà se predisporne entro il 31/12/2023

L'accesso all'edificio comunale è garantito anche ai portatori di handicap tramite servo scala con piattaforma, come da determina del servizio tecnico nr. 122 del 18/12/2020.

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: https://www.comune.cossanobelbo.cn.it/portals/1399/SiscomArchivio/8/AllegatoDGC_15_2022.pdf) risulta approvato con D.G.C. n. 15/2022 del 27/04/2022 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

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

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 articolata come segue:

SERVIZIO	DIPENDENTE	LIVELLO (ex categoria)	TITOLARITA' POSIZIONE ORGANIZZATIVA	attività
AMMINISTRATIVO	Tosa Caterina	Funzionario (ex D6) Tempo pieno e indeterminato	Responsabile servizio amministrativo	Anagrafe, stato civile, elettorale, assistenza scolastica, protocollo, economo comunale)
FINANZIARIO	Bogliacino Raffaella	Istruttore (ex C5) Tempo pieno e indeterminato	Responsabile servizio Finanziario	Mandati e reversali, paghe, programmazione finanziaria (bilancio, variazioni, consuntivo), IVA, conto annuale
TECNICO	Geom. Manzo Luca	Funzionario (ex D2) Tempo parziale 16 ore settimanali) e indeterminato	Responsabile servizio tecnico	Lavori pubblici, manutenzione patrimonio, edilizia privata, urbanistica
	Bogliacino Alessandro	Operatore (ex B4) Tempo pieno e indeterminato	==	Manutenzione patrimonio e acquedotto, necroforo
	Bussi Claudio	Operatore (ex B7) Tempo parziale 18 ore settimanali) e indeterminato	==	Autista scuolabus e manutenzione patrimonio
TRIBUTI/ COMMERCIO	Dott.ssa Bosco Cristina	Funzionario (ex D4) Extra time	Responsabile servizio tributi/commercio e Responsabile servizio personale Vicesegretario comunale fino al 30/06/2023	Segreteria comunale
	Dott.ssa Rosso Monica	Istruttore (ex C1) Tempo pieno e indeterminato	==	Gestione tributi, segreteria comunale (delibere, determine, albo pretorio, gestione sito web), contributi PNRR e PADigitale, privacy, trasparenza

SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE

Segreteria comunale gestita dal Vicesegretario comunale, Dott.ssa Cristina Bosco, con incarico fino al 30/06/2023.

Gli incarichi di OIV e Responsabile RPCT sono attribuiti al Segretario comunale o reggente.

Il DPO è la ditta PIGAL (Fabio Pigliaru) – Il RTD è la dott.ssa Carla Bue, Segretario dell'Unione Montana Alta Langa di cui fa parte Cossano Belbo.

Il servizio di vigilanza è svolto dalla Unione Montana in gestione associata; viene trasferita la spesa annuale sulla base delle ore svolte dall'agente di polizia locale, Marco Tardito

Numero di dipendenti in servizio: 7

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Non esiste un Piano Organizzativo del Lavoro Agile; è consentito lavorare in smart working a partire dal 2020, previa richiesta scritta e relativa autorizzazione ad hoc del responsabile

La strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), saranno adottati dall'Amministrazione entro il 31.12.2023 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- è assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione si sta dotando 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;
- non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- non tutti i dipendenti dispongono/sono stati forniti di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

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 Vice Segretario comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti hanno partecipato e parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. Risultano già somministrati corsi sulle seguenti tematiche:

- Privacy: il 17/01/2023 i dipendenti Bogliacino Raffaella, Tosa Caterina, Rosso Monica, Manzo Luca e Bosco Cristina hanno partecipato al corso di formazione sulla Protezione dei dati personali (Reg UE 679/2016 e Dlgs. 196/2003 come armonizzato dal Dlgs 101/2018) tenuto in presenza dal dott. Fabio Pigliaru.
- Anticorruzione: il 17/02/2023 i dipendenti Bogliacino Raffaella, Manzo Luca e Bosco Cristina hanno partecipato al corso di formazione "La normativa Antiriciclaggio" a cura dell'Avv. Ida Tascone.

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

- Conflitti di interessi: il 17/01/2023 i dipendenti Bogliacino Raffaella, Manzo Luca e Bosco Cristina hanno partecipato al corso di formazione “Il conflitto di interessi ” a cura dell’Avv. Ida Tascone.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: 7 dipendenti 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 (approvato con D.G.C. 52/2022 del 17/11/2022) prevede quanto segue:

In merito alla programmazione del personale, dopo aver proceduto alla ricognizione annuale del personale, ed effettuate le operazioni di rilevazione e verifica dell’adeguatezza del numero dei propri dipendenti in relazione alle attività svolte, ai sensi dell’art. 6 comma 1, terzo e quarto periodo e dell’art. 33 del D. lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (testo unico in materia di pubblico impiego) nel testo come emendato e sostituito dall’art. 16 della c.d. “Legge stabilità” n. 183 del 12 novembre 2011, non sono state rilevate situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria del comune.

Secondo i calcoli effettuati di seguito indicati, questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell’anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell’anno 2021, è pari al 26,49%;

Calcolo delle Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

COMUNE DI	COSSANO BELBO	
ANNO	2023	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	902	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	183.317,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	692.149,00 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	26,49%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	20.866,96 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI	33,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI	60.494,61 €	

La dotazione organica del Comune di Cossano Belbo e la copertura dei posti è la seguente:

<i>AREA</i>	<i>PROFILO</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>POSIZIONE ECONOMICA</i>	<i>NUMERO POSTI</i>
Amministrativa	Istruttore direttivo	D	2	1 Coperto fino al 30/06/2022 Prevista la sostituzione nel corso del 2022
	Istruttore amministrativo – tributi	C	1	1 Vacante Prevista la copertura nel corso del 2022
Contabile	Istruttore contabile	C	5	1 Coperto Tempo pieno
Tecnica	Istruttore direttivo	D	2	1 Coperto Part time
	Operatore / autista	B3	6	1 Coperto Part time
	Operatore / autista	B	4	1 Coperto Tempo pieno

Andamento della spesa di personale nell'ultimo triennio:

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>
2019	6 (fino al 31.08.2019)	197.889,54
2020	5	175.382,00
2021	5	183.317,00

È in corso la convenzione con il Comune di Cossano Belbo (capoconvenzione) per la gestione associata del servizio ufficio tecnico, che comporta l'utilizzazione presso il Comune di Rocchetta Belbo di un dipendente Categoria D di questo Comune per il 11,12% dell'orario e quindi per 2 ore settimanali. È in corso la convenzione con il Comune di Santo Stefano Belbo per la gestione associata dell'ufficio di Segreteria Comunale, prevedendo la figura del Vice Segretario comunale;

Sulla base della Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, il reclutamento delle figure professionali avverrà ai sensi dell'art. 31 del D.L.gs. n. 165/2001:

- Assunzione di n. 1 dipendente cat. C – Istruttore amministrativo - area amministrativa – tributi commercio, a tempo pieno e indeterminato, da reclutare previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie

concorsuali vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica

- Assunzione di n. 1 personale D - di Istruttore Direttivo – Servizio Amministrativo Demografico, a tempo pieno e indeterminato, a decorrere dal 1° luglio 2022, da reclutare mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, e, ove non fruttuosamente esperita, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, attraverso verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per l'effettuazione di scorrimento delle medesime, ovvero, se tale opzione non fosse disponibile, attraverso procedura concorsuale pubblica;

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

https://www.comune.cossanobelbo.cn.it/portals/1399/SiscomArchivio/8/AllegatoDGC_15_2022.pdf

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.