



**Comune di Montegrosso  
d'Asti**

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

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>12</b>
<b>SEZIONE 4 MONITORAGGIO .....</b>	<b>15</b>

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Montegrosso d'Asti 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 Montegrosso d'Asti ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 06/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 93/2022 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 Montegrosso d'Asti ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59/2022 del 13/12/2022;

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 Montegrosso d'Asti ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>Via Re Umberto, 60</b>	<b>Montegrosso d'Asti</b>	<b>AT</b>	<b>14048</b>
Centralino	0141 953052			
fax	0141 953739			
Sito	<a href="http://www.comune.montegrossodasti.at.it/">http://www.comune.montegrossodasti.at.it/</a>			

e-mail	<a href="mailto:comune@comune.montegrossodasti.at.it">comune@comune.montegrossodasti.at.it</a>
PEC	<a href="mailto:protocollo.montegrosso.dasti@cert.ruparpiemonte.it">protocollo.montegrosso.dasti@cert.ruparpiemonte.it</a>
Codice fiscale	82000150050
Partita IVA	00205020050
Codice ISTAT	005076
Codice Catastale	F527

## **AMMINISTRAZIONE**

### **SINDACO**

MASINO MONICA

### **GIUNTA COMUNALE**

MASINO MONICA Sindaco

CAVAGNINO EDOARDO Vice Sindaco

BIANCO GIAMPIERO Assessore

### **CONSIGLIO COMUNALE:**

MASINO MONICA Sindaco

BIANCO GIORGIO Consigliere

GARELLO MARA Consigliere

PENNA GIANPIERO Consigliere

SIGNORIO LUIGI Consigliere

ORBASSANO MARCO Consigliere

PENNA FEDERICO Consigliere (dal 13.12.2022)

STREHLER JUDITH DINAH Consigliere (dal 13.12.2022)

LINGUA PATRIZIA MARIANGELA Consigliere

FASSONE STEFANIA Consigliere

MARENCO ATTILIO Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 2302

Residenti al 31.12.2022: 2311

## 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. 42/2022 del 21/09/2022
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 55/2022 del 26/07/2022, aggiornato con D.G.C. n. 91/2022 del 22/11/2022 e D.C.C. n. 58/2022 del 13/12/2022 e s.m.i.

#### **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.

Il Consiglio Comunale risulta insediato a giugno 2022 in seguito della consultazione elettorale del 12/06/2022 (durata 5 anni: 2022-2027).

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi** Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo risultano inseriti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Performance approvati con D.G.C. n. 7/2023 del 31/01/2023.

**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" 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

<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 [...]"

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 Montegrosso d'Asti vede la presenza femminile di 4 unità dipersonale sulle 6 unità dipendenti dell'Ente. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale e un dipendente in convenzione con il comune di Castello Di Annone (capofila), entrambi uomini. 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	0	1	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 Montegrosso d'Asti 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"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- casi di mobbing;</li> <li>- atteggiamenti mirati ad avvilito 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.
		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/7dbc9048-6dbc-45c6-b421-48185d5c9eae/>

Dichiarazione di accessibilità, consultabile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/32fc538e-c519-4bfa-8a5a-91adcf942/>

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

- Lavori di installazione di impianto di climatizzazione invernale ed estiva a servizio degli Uffici Comunali, per un importo totale di € 20.000,00 – stanziati e impegnati nel bilancio di previsione 2019 -2021 – Intervento concluso – contr. Stato.
- LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E ADEGUAMENTO DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "F. CARRETTO", CUP: H26J20000670001 - CIG: 843510118D - Stanziati e impegnati nel bilancio di previsione 2020 -2022, esercizio 2020. Intervento concluso € 50.000,00 finanziamento stato.
- Interventi straordinari di adeguamento edificio Casa Albergo Comunale (sostituzione serramenti – effettuato stanziamento a cofinanziamento di un intervento della Comunità

delle Colline tra Langa e Monferrato) – stanziati e impegnati nel bilancio di previsione 2022 – 2024- € 50.300,00 fondi propri – intervento in corso di esecuzione

- Investimenti finalizzati al risparmio energetico edifici di proprietà comunale – STANZIATI € 50.000,00 nel bilancio 2023 -2025 contributo stat – intervento in fase iniziale

### **Obiettivi di semplificazione e 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

<b>BANDI</b>	<b>DATA DECRETO FINANZIAMENTO</b>	<b>TERMINE MASSIMO PER CONTRATTUALIZZARE</b>	<b>COMPLETAMENTO DELL'ATTIVITA'</b>
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022"	12/08/2022	08/02/2023	240 giorni a partire dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni Aprile 2022"	08/08/2022	04/02/2023	450 giorni a partire dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Aprile 2022"	19/08/2022	15/02/2023	240 giorni a partire dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Aprile 2022"	02/08/2022	30/01/2023	240 giorni a partire dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022"	02/08/2022	28/07/2023	300 giorni a partire dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni	03/01/2023	90 giorni dalla data di notifica del decreto di finanziamento	180 giorni dalla data di contrattualizzazione del fornitore
Avviso Misura 1.3.1. "Piattaforma digitale nazionale dati"	30/01/2023	90 giorni dalla data di notifica del decreto di finanziamento	180 giorni dalla data di contrattualizzazione del fornitore

Con Deliberazione di Giunta comunale n.72/2022 del 03/11/2022 sono state approvate le linee programmatiche di digitalizzazione del Comune, mediante i fondi resi disponibili dal Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR), delegando al Responsabile unico del procedimento tutte le attività tecniche ed amministrative relative alla realizzazione dei progetti ed avvisi PNRR di cui sopra, con relativo supporto del Responsabile della transizione digitale. Sono stati inoltre definiti i seguenti progetti, che potranno essere realizzati in funzione delle reali disponibilità finanziarie ricavate con le economie ottenute nei singoli avvisi con il regime forfettario (lump sum):

1. *Digitalizzazione delle pratiche di edilizia privata,*

2. *Conoscere e governare il territorio con tecnologia GIS;*
3. *Illuminazione pubblica intelligente;*
4. *Potenziamento dell'Ufficio Transizione Digitale e del sistema informativo interno e delle competenze digitali del personale comunale;*
5. *Centro di facilitazione digitale;*
6. *Crescita digitale di cittadini ed imprese;*
7. *Attivazione di un centro di coworking;*
8. *Informazioni, valorizzazione e sviluppo del territorio.*

**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 è dotato di ascensore; le tre sedi di seggio sono prive di barriere architettoniche. Le scuole (materna, elementare e media) sono tutte dotate di ascensore e/o montascale. Nell'anno 2022 sono stati adeguati i marciapiedi con l'eliminazione delle barriere architettoniche in corso Re Umberto per un importo di € 50.000,00 finanziato con contr. Stato.

### **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.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: [http://www.comune.montegrossodasti.at.it/portals/1744/SiscomArchivio/8/PTPCT2022-2024\\_001.pdf](http://www.comune.montegrossodasti.at.it/portals/1744/SiscomArchivio/8/PTPCT2022-2024_001.pdf)) risulta approvato con D.G.C. 30/2022 del 19/04/2022 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.

---

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

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.

## 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 precisamente<sup>4</sup>:

- SETTORE AMMINISTRATIVO (incarico di Responsabilità attribuito a Quaglia Rita)
- SETTORE FINANZIARIO (incarico di Responsabilità attribuito a Penna Monica)
- SETTORE TECNICO (incarico di Responsabilità attribuito a Arneodo Bruno)

**SEGRETARIO GENERALE:** Dott. Carafa Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: Penna Monica nominato con DS N.241 14/06/2022

**Numero di dipendenti in servizio:** 6 + 1 in convenzione ed in particolare:

- n. 3 dipendenti ex cat. C – ora Istruttori – contratto a tempo indeterminato, tempo pieno
- n. 1 dipendente ex cat. C – ora Istruttori – contratto a tempo indeterminato, part – time 98%
- n. 2 cat. D – ora Funzionari ad E.Q. – contratto a tempo indeterminato – tempo pieno
- n. 1 cat. D – ora Funzionari ad E.Q. – in convenzione con il comune di Castello Di Annone (capofila) 6 h settimana

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>5</sup>**

La Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), verrà adottata 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;
- attualmente non è assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile poiché non sono state adottate misure organizzative e tutto il personale presta servizio in presenza
- l'amministrazione è in procinto di dotarsi di una piattaforma digitale in cloud
- non risulta adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- ciascun dipendente dispone di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro in presenza

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31/12/2023

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

---

<sup>4</sup> così come indicata nei documenti approvati

<sup>5</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

**Consistenza di personale al 31 dicembre 2022:** 5,98 (pari a 71,76 mensilità) computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

**Programmazione strategica delle risorse umane:**

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.

Stima del trend delle cessazioni: la dipendente, ex cat. D ora Funzionario E.Q., Responsabile del Settore Amministrativo è stata collocata a riposo con diritto alla pensione a far data del 01.10.2023 (ultimo giorno lavorato 30.09.2023). L'Amministrazione prevede di procedere, con decorrenza 01/10/2023, alla verticalizzazione di un istruttore interno (ex cat. C) e contestualmente all'assunzione di un istruttore con contratto formazione lavoro (ex cat. C) tramite apposita procedura selettiva.

Stima dell'evoluzione dei bisogni: a seguito di rilevazione effettuata a sensi dell'Art. 6 – 1° comma del D. Lgs. 30/03/2001 n° 165 e s.m.i. si può attestare per l'anno 2022 che, per ciò che concerne il Comune di Montegrosso d'Asti, non sono rilevabili eccedenze di personale rispetto alla situazione evidenziata

La Programmazione triennale del fabbisogno di personale è contenuta nel Documento unico di programmazione semplificato 2023/2025.

Con il presente Piano, la programmazione esposta nel D.U.P.S. si aggiorna per i seguenti aspetti:

- il nuovo inquadramento del personale in aree così come previsto dal C.C.N.L. del 16.11.2022;
- l'eliminazione di un posto in pianta organica di 1 dipendente area Funzionari ed E.Q. nel settore Amministrativo;
- la trasformazione del posto di istruttore (ex categoria C) del Settore Finanziario da part-time 98% a tempo pieno;
- cessazione del comando per n. 6 ore settimanali presso la Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato di un istruttore (ex cat. C) del Settore Tecnico.

La situazione storica e la programmazione del personale prevedono pertanto quanto segue:

- si dà atto che a seguito di rilevazione effettuata a sensi dell'Art. 6 – 1° comma del D. Lgs. 30/03/2001

n° 165 e s.m.i. si può attestare per l'anno 2022 che, per ciò che concerne il Comune di Montegrosso d'Asti, non sono rilevabili eccedenze di personale rispetto alla situazione evidenziata:

SETTORE	AREA OPERATOR I (ex cat. A)	AREA OPERATOR I ESPERTI (ex cat. B)	AREA ISTRUTTOR I (ex cat. C)	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZION E (ex cat. D)	RESPONSABIL I SETTORE	TOTALI POSTI ORGANIC O
Amministrativ o	0	0	1	1	1	2
Finanziario	0	0	2*	1	1	3
Tecnico	0	0	2**	1	1	3

\* entrambi i posti a tempo pieno

\*\*delibera di G.C. n. 36/2020 – 1 Istruttore (ex categoria C 1) conferito al 100% in comando all'Unione.

- si dà atto che dall'1.2.2014 n. 2 dipendenti del Comune di Montegrosso d'Asti, area operatori (ex categoria B), Settore Tecnico - sono stati trasferiti all'Unione avendo trasferito alla stessa il servizio di viabilità;
- n. 1 dipendente area Istruttori (ex cat. C) del Settore Tecnico ha cessato il 31.12.2022 il comando per n. 6 ore settimanali presso l'Unione "Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato";
- N. 1 dipendente area Istruttori (Ex cat. C) del Settore Amministrativo assunto in data 24.07.2020 con C.F.L., a tempo determinato, per 12 mesi, a seguito di valutazione positiva, è stato assunto in contratto a tempo pieno e indeterminato a partire dal 24.07.2021;
- Nell'esercizio 2021 è stata effettuata l'assunzione tramite l'Unione, Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato, di n. 1 dipendente area Istruttore, per il controllo qualità servizi esterni (ex cat. C 1) (delibera G.C. n. 36/2020). L'istruttore è in comando totale presso la Comunità delle Colline tra Langa e Monferrato.
- È stata accolta domanda di finanziamento per l'assunzione a tempo determinato dall'01.12.2022 al 31.01.2024, part-time 83,3%, non rinnovabile personale per l'ufficio tecnico da adibire a supporto per l'attuazione dei progetti PNRR, ai sensi della L. 233/2021.
- Si prevede la sostituzione di n. 1 dipendente area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D, p.e. D 5), Responsabile del Settore Amministrativo per collocazione a riposo dall'1.10.2023 mediante verticalizzazione di risorsa interna appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C);
- Si prevede, in vista dei movimenti di personale interno sopracitati, il reclutamento di un dipendente area degli istruttori (ex cat. C) con Contratto Formazione Lavoro;
- si prevede di reclutare tramite Agenzia per il lavoro di n. 1 operatore tecnico – manutentivo idraulico

/ elettricista a tempo determinato per un periodo massimo di mesi 6;

- Si dà atto che la previsione del fabbisogno del personale deve tenere conto di una oggettiva fase di transizione e può pertanto essere oggetto di successive modifiche in relazione all'evoluzione del quadro organizzativo / funzionale di riferimento interno dell'ente e nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.

Le sopracitate previsioni del fabbisogno del personale sono contenute entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e rispettano il vincolo di spesa per il personale dettato dall'art. 1, commi 557-562 della legge 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 Montegrosso d'Asti 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 sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link: <https://www.comune.montegrossodasti.at.it/Menu?IDDettaglio=205139>

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.