



COMUNE di TRIBOGNA

Città Metropolitana di Genova

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 59 DEL 05.08.2023

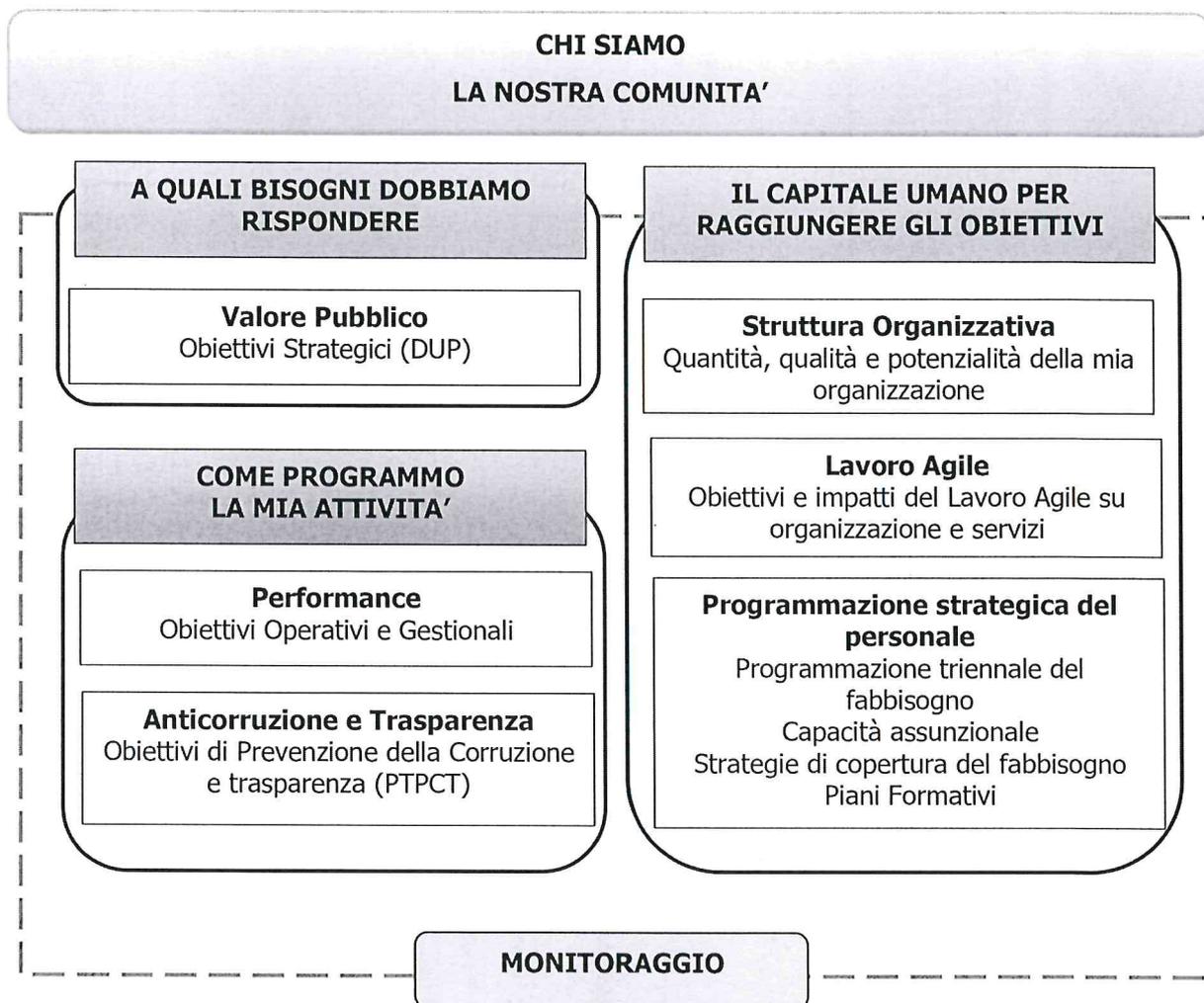
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	11
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	13
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance	14
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	16
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	18
▪ Obiettivi di pari opportunità	19
▪ Obiettivi di contenimento energetico.....	19
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	20
Gestione del Rischio e Trasparenza	20
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	23
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	23
3.1.1 Modello Organizzativo.....	23
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa.....	25
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	25
Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2022	25
Capacità assunzionale	27
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:.....	28
Piano di Formazione.....	29
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	29

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di programmazione integrato, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e -soprattutto -eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi - febbraio 2022)

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione "Monitoraggio"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

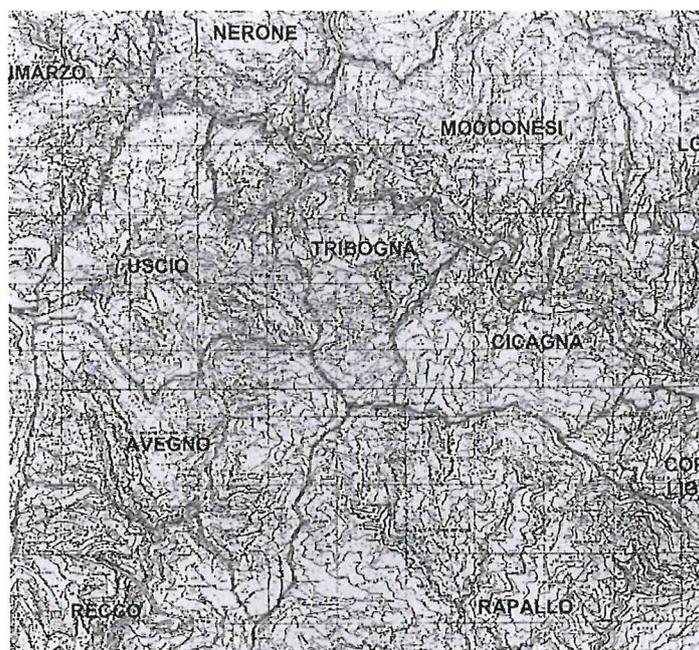
² Posizioni Organizzative

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI TRIBOGNA
INDIRIZZO	Piazza Nando Soracco, 61 – 16030 TRIBOGNA (GE)
SINDACO	Rag. Marina GARBARINO
PARTITA IVA	00648440105
CODICE FISCALE	83001450101
CODICE ISTAT	010063
PEC	comune.tribogna@pec.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.tribogna.ge.it
ABITANTI (al 31/12)	580
DIPENDENTI (al 31/12)	3

IL TERRITORIO

Tribogna è un piccolo Comune che si estende sul versante nord orientale dei monti di Uscio. E' situato nella Val Fontanabuona e confina a mezzogiorno con il Comune di Rapallo, a sud - est con Cicagna, mentre a Nord - est ha per confine il torrente Lavagna che la separa dai Comuni di Moconesi e di Nerone, e a Nord-ovest e occidente è divisa da Uscio non dalla costa dei monti ma da una linea che si svolge a mezzacosta. Confina invece per cresta con il Comune di Avegno dal Passo della Spinarola al Monte Borgo (detto anche Monte delle Fascie, 726 m) da cui nasce il breve torrente che raccoglie le acque della conca di Rapallo.



L'assetto insediativo del territorio Comunale si articola in nuclei insediativi suddivisi in cinque frazioni: AVENO, LITEGGIA, GARBARINO, CASSANESI, PIANDEIPRETI, BASSI.

La frazione più a Sud ha il nome di **AVENO**, composta a Mezzogiorno da una ampia e fertile conca, ricca di acqua sorgiva con la maggior parte delle case intorno ai 350 metri sul mare, di fronte ad estesi boschi di castagni e più in alto di noccioli. Alcune famiglie di questa frazione vivono presso il passo della Spinarola, formando il piccolo quartiere chiamato **LITEGGIA**. Una strada carrozzabile e panoramica unisce questo lembo estremo del Comune di Tribogna alla strada Provinciale n. 22 che sale dalla Fontanabuona verso Uscio e Recco.

L'altra frazione che segue Aveno verso Nord era detta in passato "I Garbarini", oggi **GARBARINI**, il capoluogo. Questa frazione più vicina alla chiesa parrocchiale anticamente aveva il nome di Tribogna.

La maggioranza delle sue case si trovano sulla cresta che si eleva a nord- ovest della chiesa stessa, alla medesima altitudine delle case di Aveno, e sono contornate da uliveti e boschi di castagno. Aveno e Garbarini, separati da un ristretto bosco, formano insieme il nucleo principale del Comune e della Parrocchia di Tribogna, mentre le altre tre frazioni sono completamente staccate dal capoluogo e ciascuna ha la propria Chiesa, ed occupano l'estremità Nord-ovest del territorio Comunale.

La terza frazione di Tribogna è **CASSANESI**. Le abitazioni di questo antico villaggio sono situate, per la maggior parte, sul versante orientale di una collina che si eleva a Sud di Gattorna da cui dista circa mezzo chilometro. Cassanesi è un piccolo paese con edifici antichi (medioevali) ed edifici di recente costruzione.

La frazione che si trova all'estremità Nord-ovest del Comune è **PIANDEIPRETI**. Le abitazioni di questo paese sono ubicate in una lunga fila sulla cresta di una collina intorno ai 350 metri sul mare, esposte a Sud-est con vigne ed ulivi sopra un versante ed alti castagni sull'altro.

La frazione di **BASSI** è situata nel fondovalle, sulla sponda destra del torrente Lavagna a circa 140 metri sul mare e a pochi passi da Gattorna.

A fine 2022 la popolazione residente del Comune di Tribogna ammontava a 580 abitanti, distribuite su una superficie comunale di 7,14 Km quadrati.

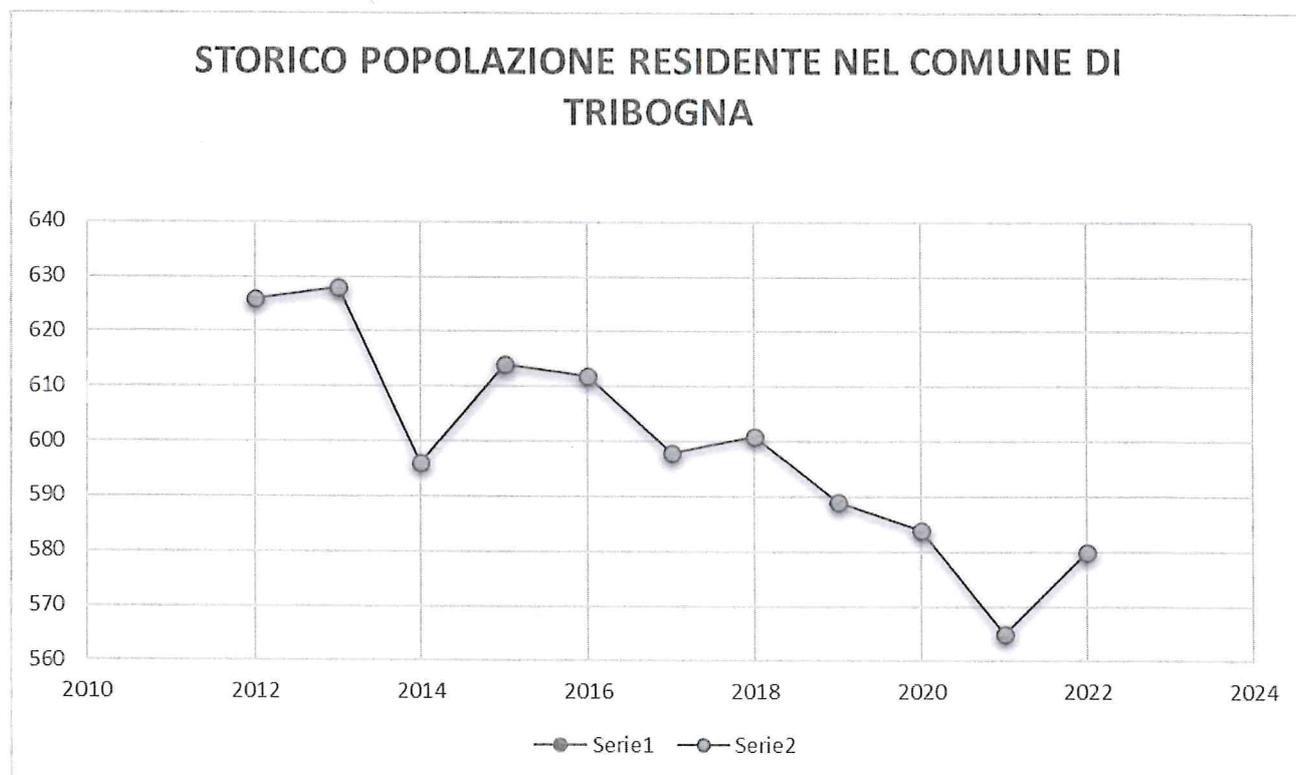
La densità abitativa, quale rapporto tra la popolazione residente a Tribogna e la superficie comunale totale, è pari a 81,23 abitanti per Km quadrato.

INDICATORI DEMOGRAFICI E TERRITORIALI		
INDICATORE	DATO	ANNO
N. ABITANTI	580	2022
SUPERFICIE COMUNALE TOTALE	7,14 km quadrati	2022
DENSITA' ABITATIVA	81,23 abitanti per Km quadrato	2022

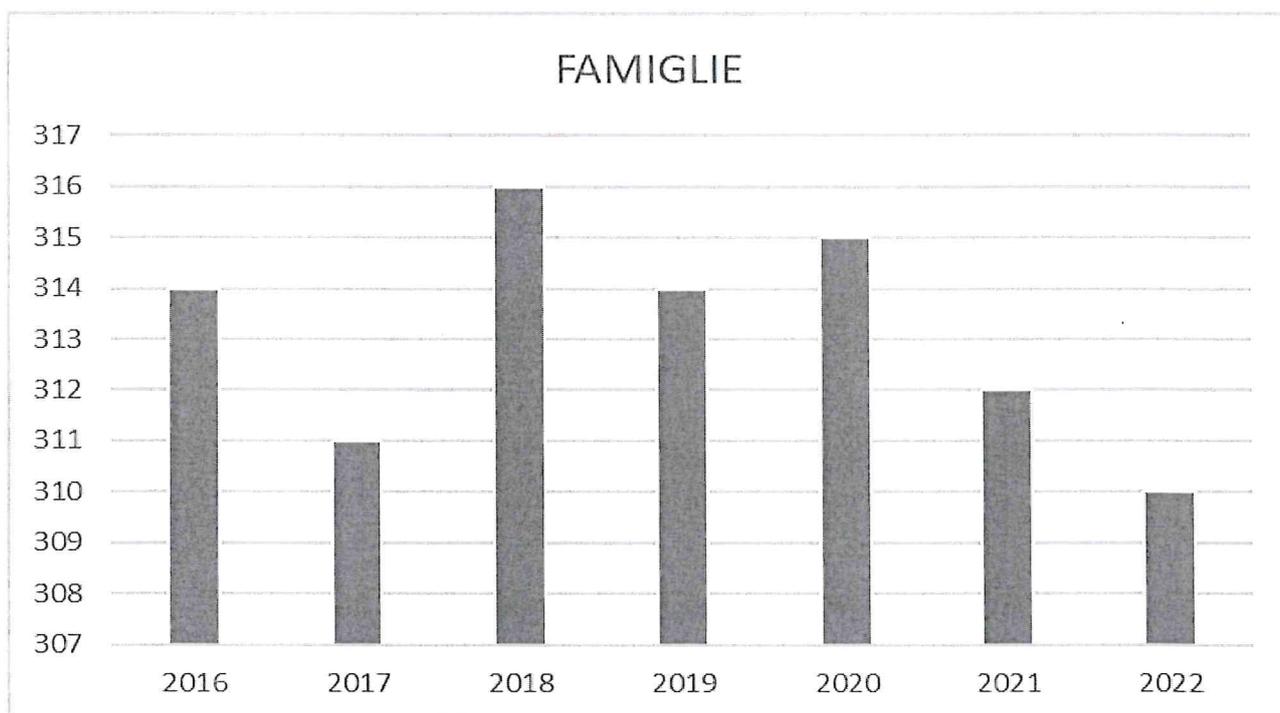
DEMOGRAFIA e DATI STATISTICI POPOLAZIONE: (Fonte Servizi Demografici)

Per quanto concerne i principali dati demografici, la tendenza storica mostra quanto segue:

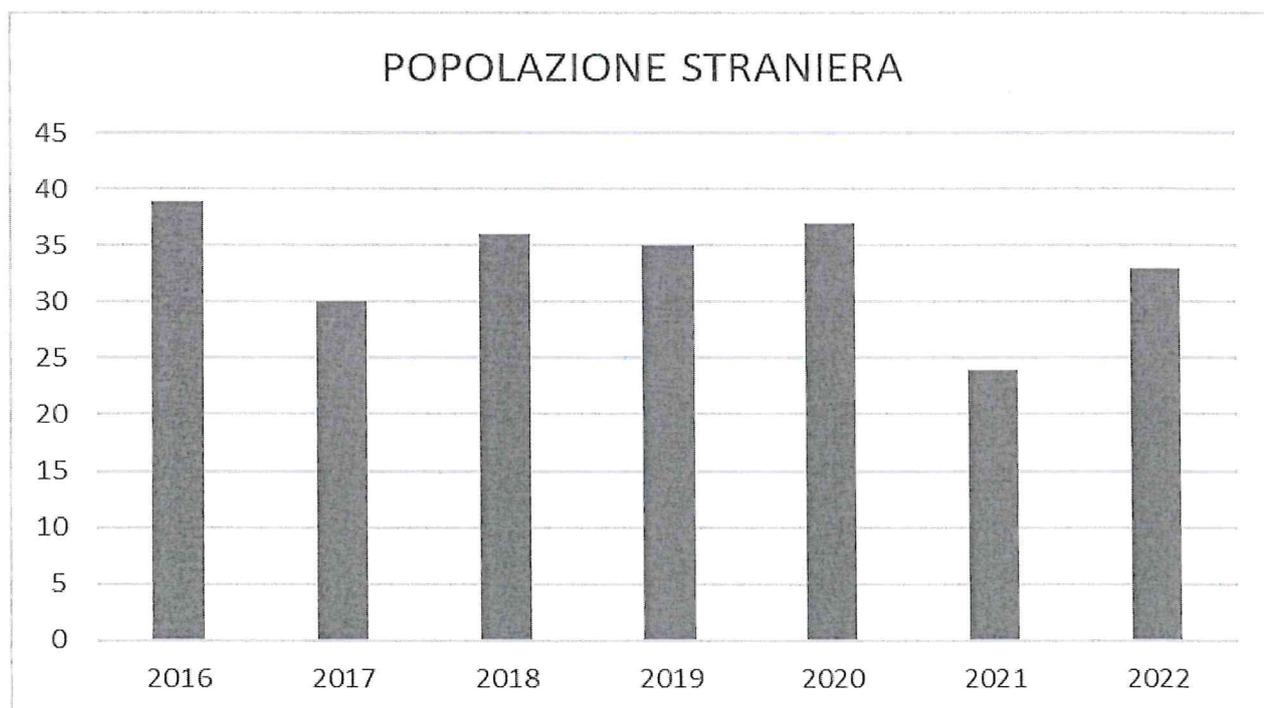
- Analizzando il decennio 2012-2022 si evince un progressivo decremento demografico, difatti la popolazione inizialmente costituita da circa 630 persone ha raggiunto i 580 abitanti nel 2022, con un decremento pari a 50 unità;



- Le famiglie anch'esse sono diminuite, si va da un picco di 316 nel 2018 a 310 del 2022;

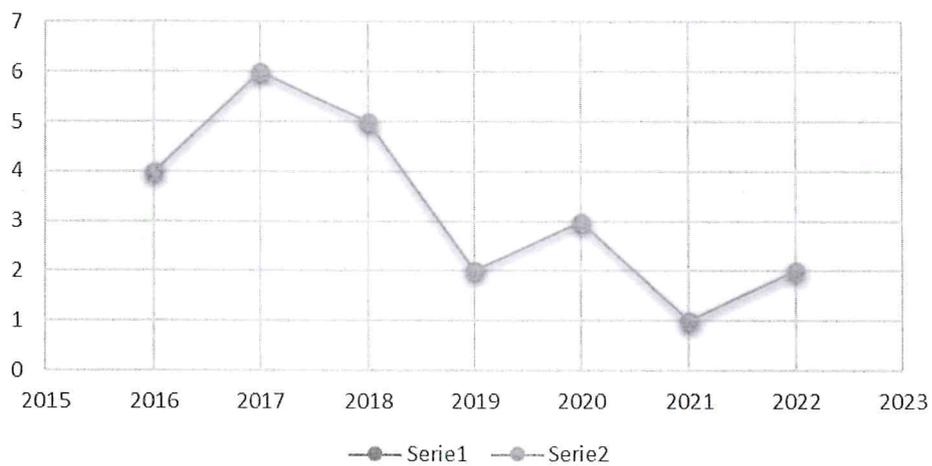


- Rispetto alla popolazione straniera i dati evidenziano che la stessa dal 2016 è rimasta pressoché invariata e si assesta su un range dai 25/35 abitanti;

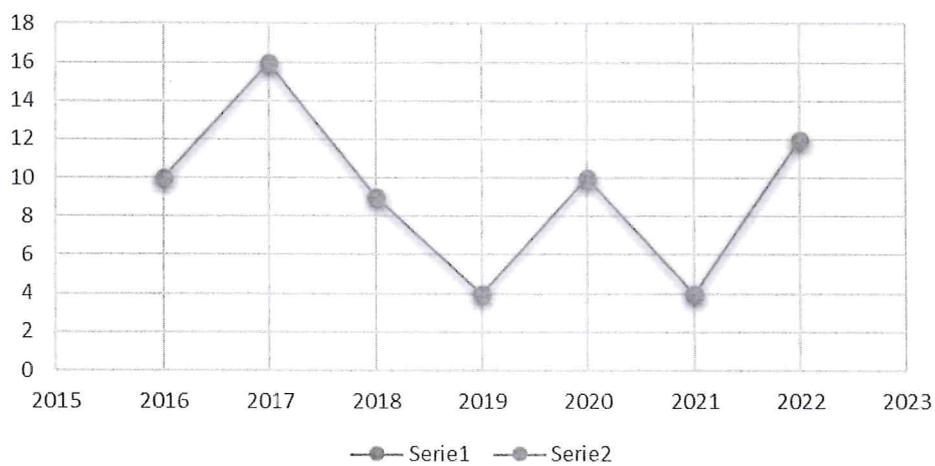


- Nei grafici sottostanti sono dedicati ai nati ed ai deceduti dall'anno 2016 al 2022;

NATI

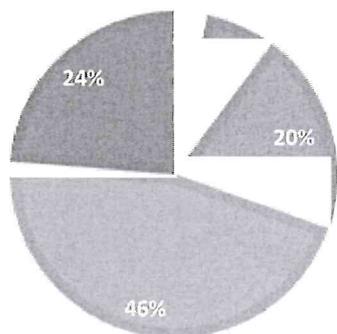


DECEDUTI



ABITANTI PER FASCIA D'ETA'

■ dagli 0 ai 6 anni ■ dai 7 anni ai 15 anni ■ dai 16 anni ai 35 anni
■ dai 36 anni ai 65 anni ■ dai 66 anni ai 99 anni

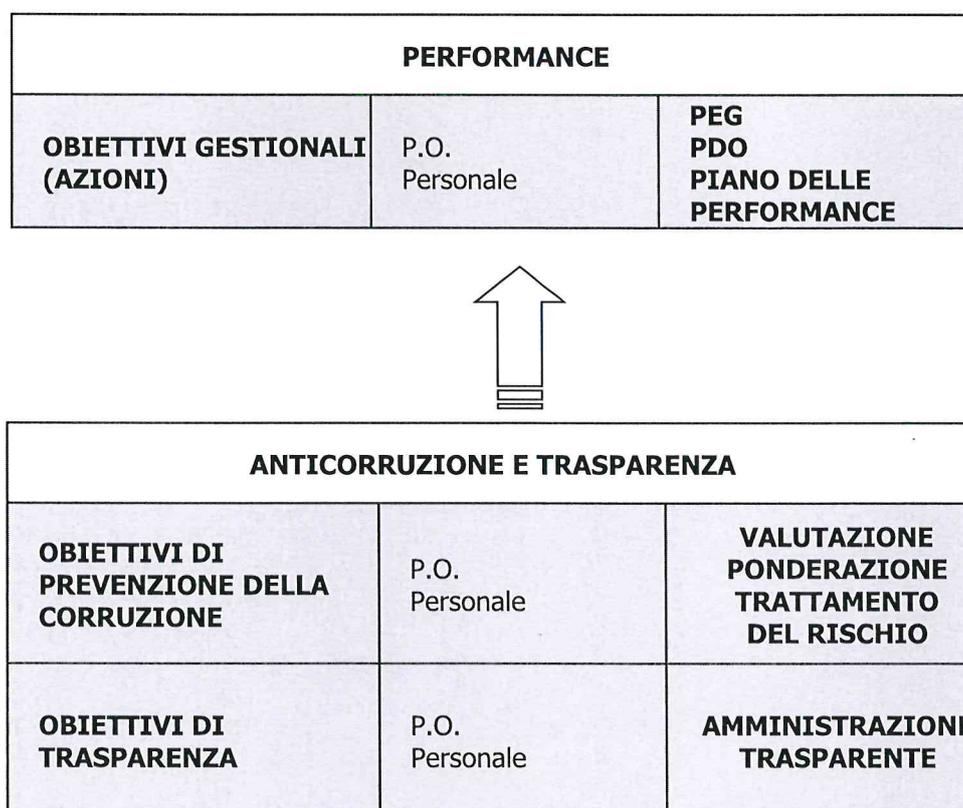


SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio/Dipendenti*, il Comune di Tribogna ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



A questo proposito si riporta il link al Documento Unico di Programmazione Semplificato triennio 2023 – 2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 6 luglio 2022, ed aggiornato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 27 aprile 2023:

<https://www.halleyweb.com/c010063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>

SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Servizio alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Servizi e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Il Comune di Tribogna ha approvato un DUP Semplificato avendo una popolazione inferiore a 5000 abitanti; pertanto, l'albero della performance è articolato in Obiettivi principali correlati alle Missioni attivate, dalle quali discendono gli obiettivi gestionali di Performance.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Albero delle Performance

MISSIONE	OBIETTIVO STRATEGICO	PROGRAMMA	OBIETTIVO OPERATIVO	OBIETTIVO GESTIONALE
1	PIAO	01.02	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA ALL'INTERNO DEL PIANO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA' (PIAO)	Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)
1	TRANSIZIONE DIGITALE	01.08	TRANSIZIONE DIGITALE	Digitalizzazione e dematerializzazione, aggiornamento obiettivi di accessibilità. Migrazione dei dati e degli applicativi informatici verso ambienti cloud certificati.
4	SERVIZI AL CITTADINO	04.06	ISTRUZIONE DIRITTO ALLO STUDIO	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica
12		12.05	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIE	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza sociale ad anziani, minori e famiglia in difficoltà
1	DEMOGRAFICI-STATISTICA	01.07	ELEZIONI E CONSULTAZIONI POPOLARI - ANAGRAFE E STATO CIVILE	Curare ed assicurare ogni adempimento relativo ai servizi demografici
		01.08	STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	Curare ed assicurare ogni adempimento relativo alle indagini statistiche e sistemi informativi
1	CCNL	01.10	IL NUOVO CCNL ENTI LOCALI 2019/2021	Assicurare applicazione nuovo CCNL enti locali 2019/2021

10	EDILIZIA PUBBLICA	10.05	VIABILITA', PARCHEGGI E ILLUMINAZIONE	Migliorare costantemente la viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) con la massima efficienza e tempestività'. Installazione impianti videosorveglianza sul territorio comunale.
17		17.01	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Interventi di efficientamento energetico del patrimonio comunale al fine di individuare ogni strumento e/o apparato che possa ridurre le spese di gestione e l'impatto ambientale
12		12.0909	SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri comunali al fine di garantire la loro funzionalità e il decoro
1		1.05	PATRIMONIO	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale
1	EDILIZIA PRIVATA	01.06	RILASCIO PERMESSI DI COSTRUIRE - CONTROLLO CILA, CILAS e SCIA PRESENTATE	Garantire il rispetto delle norme in materia di Edilizia e del rilascio dei titoli abilitativi (Permessi di Costruire). Controlli incrociati delle S.C.I.A, C.I.L.A e C.I.L.A.S. presentate, incasso contributo di costruzione e sanzioni
1	PNRR	01.11	IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA COME OPPORTUNITA' PER I COMUNI	Gestire al meglio l'opportunità unica ed estremamente sfidante di incremento ed innovazione dei servizi offerti alla comunità
9	IGIENE URBANA	09.03	RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI	Garantire il miglioramento del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani
1	BILANCIO	01.03	ARMONIZZAZIONE CONTABILE: PREDISPOSIZIONE PROCEDURE PER LA CONTABILITA' ECONOMICA PATRIMONIALE	Garantire la tenuta della contabilità comunale e delle relative scritture contabili finanziarie, economiche e patrimoniali
1	TRIBUTI LOCALI	01.04	TRIBUTI LOCALI	Garantire ogni attività amministrativa propedeutica all'applicazione dei tributi locali, aggiornamento costante della banca dati dei tributi comunali e attività di contrasto all'evasione
1	PATRIMONIO	01.05	GESTIONE DEL PATRIMONIO PUBBLICO	Gestione delle attività connesse al mantenimento e all'utilizzo del patrimonio comunale

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

<https://www.halleyweb.com/c010063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/97>

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA" finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Tribogna si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;

- o implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	NOTIFICA DECRETO DEL 05/09/2022
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	NOTIFICA DECRETO DEL 03/01/2023
1.4.3 "Adozione app IO"	NOTIFICA DECRETO DEL 02/11/2022

Digitalizzazione

Con riferimento, agli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2023-2025.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE E RELATIVA MANUTENZIONE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
1	Gestione Contratti	Tutti	X	X	X
2	Gestione del Territorio	Tecnico-Tributario	X	X	X
3	Gestione Pratiche Edilizie	Tecnico-Tributario	X	X	X
4	LL.PP. e manutenzioni	Tecnico-Tributario	X	X	X

ELENCO PROCEDURE DA EVOLVERE/ADEGUARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2023	2024	2025
1	ANAGRAFE	Amministrativo - Demografico	X	X	X
2	STATO CIVILE	Amministrativo - Demografico	X	X	X
3	GESTIONE PROTOCOLLO INFORMATICO	Tutti	X	X	X
4	MESSI NOTIFICATORI	Amministrativo - Demografico	X	X	X
5	GESTIONE ATTI AMMINISTRATIVI	Tutti	X	X	X
6	CONTABILITA' FINANZIARIA	Ragioneria	X	X	X
7	GESTIONE ECONOMATO	Ragioneria	X	X	X
8	GESTIONE RIFIUTI	Tecnico-Tributario	X	X	X
9	IMU	Tecnico-Tributario	X	X	X

10	AMBIENTE HALLEY	Tutti	X	X	X
11	E-GOVERNMENT	Tutti	X	X	X
12	ELETTORALE	Amministrativo - Demografico	X	X	X
13	GESTIONE INVENTARIO BENI	Ragioneria	X	X	X
14	GESTIONE PRESENZE	Personale	X	X	X
15	GESTIONE STIPENDI	Ragioneria	X	X	X
16	UFFICIO RISCOSSIONI	Tecnico-Tributario	X	X	X

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata negli anni successivi.

▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Tribogna provvederà al rifacimento del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid.

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la Manutenzione del paese mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

Obiettivi di accessibilità fisica

Abbattimento barriere architettoniche del palazzo comunale.

Negli anni si è provveduto ad eseguire lavori finalizzati all'abbattimento di barriere architettoniche collocando gli uffici aperti al pubblico al piano terreno realizzando una rampa di accesso con relativo parcheggio dedicato sulla piazza antistante.

Ulteriori interventi saranno programmati per migliorare l'accessibilità al piano primo del palazzo comunale e del salone sottostante (es. provvista e posa in opera di servoscala).

Abbattimento barriere architettoniche di altre strutture comunali.

IMPIANTO SPORTIVO BASSI: vista la conformazione planimetrica e gli interventi già realizzati di abbattimento delle barriere architettoniche non si prevedono ulteriori interventi;

IMPIANTO SPORTIVO CASSANESI: vista la conformazione planimetrica non si prevedono interventi di abbattimento barriere architettoniche;

CENTRO RICREATIVO CASSANESI: vista la localizzazione saranno programmati interventi per migliorare l'accessibilità alla struttura (es. provvista e posa in opera di servoscala);

CENTRO RICREATIVO PIANDEIPRETI: vista la localizzazione saranno programmati interventi per migliorare l'accessibilità alla struttura (es. realizzazione rampa di idonea pendenza);

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 27 aprile 2023 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 consultabile al seguente link: <http://www.comune.tribogna.ge.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/192>

▪ **Obiettivi di contenimento energetico**

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione" l'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione.

Nel merito si ritiene opportuno indicare che sono stati eseguiti, sono in corso e sono previsti interventi di efficientamento energetico delle strutture comunali, in particolare:

1. PALAZZO COMUNALE:
 1. Interventi già realizzati: sostituzione della caldaia, degli elementi scaldanti, dei punti luce e dei serramenti;
 2. Interventi in programma: provvista e posa in opera di pannelli fotovoltaici;
2. IMPIANTO SPORTIVO BASSI:
 1. Interventi già realizzati: provvista e posa in opera di pannelli fotovoltaici;
 2. Interventi in programma: efficientamento dell'impianto illuminante;
3. RESIDENZA SOCIO SANITARIA "IL CASTAGNO":
 3. Interventi in corso di realizzazione: provvista e posa in opera di pannelli fotovoltaici;

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Programma di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

Gestione del Rischio e Trasparenza

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Tribogna è riepilogata nell'allegato **2.1 "Piano dei Rischi"**.

La sezione 2.3. del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una

buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, 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, 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.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi - **Allegato 2.2 Mappa della Trasparenza** aggiornata ai sensi di quanto disposto dalla Deliberazione ANAC N. 7 del 17.01.2023).

La Tabella di raccordo "**Performance – Anticorruzione**" che segue, costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza e che potrà, nelle successive revisioni del PIAO, essere integrata con indicatori di attuazione delle misure specifiche anticorruzione coincidenti con specifici indicatori di performance nelle schede obiettivi, aumentando così il livello di integrazione tra Prevenzione Corruzione e Performance.

Infine, è in corso di definizione la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Programma	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSI/MISURE GENERALI
01.02	Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)	F	CONTROLLI INTERNI
01.08	Digitalizzazione e dematerializzazione, aggiornamento obiettivi di accessibilità. Migrazione dei dati e degli applicativi informatici verso ambienti cloud certificati.	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
04.06	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
12.05	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza sociale ad anziani, minori e famiglia in difficoltà	C	PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO / AUTORIZZATIVO
01.07	Curare ed assicurare ogni adempimento relativo ai servizi demografici	F	CONTROLLI INTERNI
01.08	Curare ed assicurare ogni adempimento relativo alle indagini statistiche e sistemi informativi	F	CONTROLLI INTERNI
01.10	Assicurare applicazione nuovo CCNL enti locali 2019/2021	D	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
10.05	Migliorare costantemente la viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) con la massima efficienza e tempestività. Installazione impianti videosorveglianza sul territorio comunale.	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
17.01	Interventi di efficientamento energetico del patrimonio comunale al fine di individuare ogni strumento e/o apparato che possa ridurre le spese di gestione e l'impatto ambientale	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
12.09	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri comunali al fine di garantire la loro funzionalità e il decoro	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
1.05	Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale	B	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR
01.06	Garantire il rispetto delle norme in materia di Edilizia e del rilascio dei titoli abilitativi (Permessi di Costruire). Controlli incrociati delle S.C.I.A, C.I.L.A e C.I.L.A.S. presentate, incasso contributo di costruzione e sanzioni	C - I	PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO / AUTORIZZATIVO - ATTI DI GOVERNO DEL TERRITORIO
01.11	Gestire al meglio l'opportunità unica ed estremamente sfidante di incremento ed innovazione dei servizi offerti alla comunità	B - F	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR- CONTROLLI INTERNI

09.03	Garantire il miglioramento del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani	B - F	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE / PNRR – CONTROLLI INTERNI
01.03	Garantire la tenuta della contabilità comunale e delle relative scritture contabili finanziarie, economiche e patrimoniali	E	GESTIONE DELLE ENTRATE SPESE E PATRIMONIO
01.04	Garantire ogni attività amministrativa propedeutica all'applicazione dei tributi locali, aggiornamento costante della banca dati dei tributi comunali e attività di contrasto all'evasione	D	PROVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
01.05	Gestione delle attività connesse al mantenimento e all'utilizzo del patrimonio comunale	E	AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del

Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 97 del 06 dicembre 2018) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Settori, Servizi, Uffici.

Funzionigramma / Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di Giunta Comunale n° 48 del 18 giugno 2020)

Settore di attività	Qual.	Cat.	Posti coperti/cat	Posti vacanti/cat
Amministr. e contabile	Istruttore Dir. Amm.vo	D	1 D3	===
Amministrativo e tributario	Istruttore Amm.vo	C	1 C4	==
Amministrativo e tributario	Istruttore Amm.vo	C part-time 18 ore settimanali orizzontale	=====	1 C 1
Tecnico e tributario	Istruttore Direttivo tecnico	D	1 D3	=====
Totale posti 4	2 D - 2 C		3	1

Viene riportata altresì la tabella allegata alla deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 14 gennaio 2023 ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno triennale del personale. Periodo 2023/2025"

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2023

PERSONALE IN SERVIZIO (al 1/01/2023)		
Cat.	Personale di ruolo	N.
-	Segretario Comunale	1
D	Istruttori Direttivi	1
C	Istruttori Amministrativi	1

C	Istruttori Amministrativo a tempo indeterminato part-time 30 ore settimanali	1
	Totale	4

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024: NESSUNO

PIANO FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2025: NESSUNO

3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti alla data del 31/12/2022 sono 3 di cui n. 2 titolari di posizione organizzativa. Svolge attività lavorativa, non dipendente, anche n. 1 unità con l'istituto dell'art. 1 – comma 557 – della legge n. 311/2004.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 18 febbraio 2023 è stato approvato il REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE DEL COMUNE DI TRIBOGNA, consultabile nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente di questo Ente;

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Stato dell'arte – Dipendenti al 31/12/2022

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 con l'indicazione del personale in servizio suddiviso per area e per profilo professionale – **vedi d)**

Area di classificazione	Categoria	Profilo professionale	N.
Operatori	A		
Operatori esperti	B		
Istruttori	C	Istruttore Amministrativo	1
		Istruttore Contabile	1
Funzionari	D		
Elevata Qualificazione	D	Funzionario Tecnico	1
Dirigenti			
Dirigenti TD			
Segretario			

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle Categorie economiche-giuridiche, nell'ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di *famiglie professionali* definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Tribogna, collocandosi nella fascia demografica con meno di 1000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (27,50%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può 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 non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale teorica pari al 29,50%.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	580	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2022	29,50%	33,50%	%	€
				33,00%	59.477,46 €
Entrate correnti		FCDE	9.732,15		
Ultimo Rendiconto	619.185,00 €	Media - FCDE	596.982,12 €		
Penultimo rendiconto	662.032,42 €	Rapporto Spesa/Entrate		Incremento spesa - I FASCIA	
Terzultimo rendiconto	538.925,38 €	27,50%		%	€
				7,26%	11.920,58 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	164.189,14 €	Prima fascia			
limite spesa 2008	180.234,74				
Margini assunzionali		FCDE			
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		11.920,58 €			

Considerato che l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni del quinquennio antecedente il 2020	€ 0,00
---	---------------

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.." e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 0,00** per il Comune di Tribogna.

Non sono prevedibili, quindi, allo stato attuale assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento, se non per esigenze eccezionali e indifferibili.

La spesa di personale totale per l'anno 2023 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad **€ 168.580,00**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 ammontante ad €. 180.234,74 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale; le capacità assunzionali, previste in base al Dm 17/3/2020, a disposizione dell'Ente per l'anno 2023 sono pari ad € 11.920,58.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ è dà atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2023.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 9 del 29 luglio 2023.

Piano di Formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e l'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	ANTICORRUZIONE	CORSO ON LINE CON FORNITORE ESTERNO	TUTTI
INIZIATIVE FORMATIVE FINALIZZATE AL RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	CORSI SPECIFICI DI SETTORE	CORSO ON LINE CON FORNITORE ESTERNO	TUTTI

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Orero ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"³, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di Giunta Comunale.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Programma di prevenzione corruzione e di trasparenza". In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio" a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Programma di prevenzione corruzione e trasparenza", esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2023 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione a partire dal 2024, così come previsto dal DM n. 132/2022.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

³ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dalle Posizioni Organizzative), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

