



Comune di Passerano Marmorito

**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 Passerano Marmorito 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 programmatoria 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 Passerano Marmorito ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 23/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 51/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze

trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
 - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
 - la Conferenza Stato-città ed autonomie locali risulta aver deciso l'ulteriore differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione al 31 luglio 2023;
 - il Comune di Passerano Marmorito ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 14/04/2023;

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

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di

programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

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

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Al Castello, 4	Passerano Marmorito	AT	14020
Centralino	+39 0141 903600			
fax	+39 0141 903601			
Sito	https://www.comune.passeranomarmorito.at.it/it			
e-mail	comune@comune.passeranomarmorito.at.it			
PEC	passerano.marmorito@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	80003750058			
Partita IVA	00264090051			
Codice ISTAT	005082	Codice Catastale	G358	

Residenti al 31.12.2021: 437

Residenti al 31.12.2022:446

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta

I servizi pubblici offerti sono limitati a causa delle scarse risorse economiche ed umane a disposizione dell'Ente.

Con particolare riferimento al Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con i Ministeri del Tesoro e delle Finanze, del 31/12/1983, con il quale sono stati individuati i servizi a domanda individuale, si rileva che il Comune di Passerano Marmorito gestisce i seguenti servizi:

- Servizio scuolabus, in forma associata con l'Unione Riviera del Monferrato, composta dai Comuni di Cocconato e Piovà Massaia.
- Peso pubblico, con gestione diretta.

Servizi gestiti in forma associata

Convenzione tra l'Unione dei Comuni "Comunità Collinare Alto Astigiano" ed il Comune di Passerano Marmorito per la gestione associata del SUAP.

Convenzione per il servizio di trasporto scolastico con l'Unione Riviera del Monferrato, composta dai Comuni di Cocconato e Piovà Massaia.

Con deliberazione consigliere n. 16 del 2 ottobre 2020 è stata approvata la Convenzione con U.N.A.D.V. Sezione di Passerano Marmorito (UNIONE NAZIONALE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO E PROTEZIONE CIVILE) per la gestione dei servizi di protezione civile;

Con deliberazione di giunta comunale n. 19 del 22 aprile 2022 si è preso atto della modifica della denominazione dell'Associazione di protezione civile in protezione civile e volontariato di Passerano Marmorito - ODV - SIGLA P.C.V.P.M.- ODV ed è stata confermata la convenzione in essere con il Comune di Passerano Marmorito.

Servizi affidati a organismi partecipati

La gestione del servizio idrico integrato A.T.O. n. 5 "Astigiano Monferrato" con una partecipazione pari allo 0,29%;

La gestione dei servizi socioassistenziali è affidata al Consorzio dei Servizi socio-assistenziali del Chierese;

La gestione dei rifiuti urbani - C.B.R.A. – Consorzio di Bacino dei rifiuti dell'Astigiano e Gaia S.p.A.

Servizi affidati ad altri soggetti

Convenzione con la Provincia di Asti per lo svolgimento del servizio di manutenzione ordinaria del verde lungo le strade provinciali.

Convenzione per il servizio della Commissione Locale per il Paesaggio (CLP) effettuato dall'Unione dei comuni "Comunità Collinare Alto Astigiano".

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

- G.A.I.A. S.p.A.: quota dello 0,04%;
- GAL BMA s.c. a r.l.: quota dello 0,076%;

Con deliberazione consigliere n. 15 del 21/05/2021 è stata acquisita una partecipazione pari 10 quote per un valore di euro 10,00 all' Ente Turismo Langhe Monferrato Roero scarl.

Sindaco: Davide MASSAGLIA

Giunta Comunale:

Davide MASSAGLIA

Bruno PANELLA

Flavio BERTELLA

Consiglio Comunale

Davide MASSAGLIA, Bruno PANELLA, Mario Zanella, Adriana Turetta, Emanuele Giubasso, Giuseppe Milano, Leonardo Medesani, Aldo Bruna, Flavio Bertello, Arturo Quarta

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. 18/2019 del 30/07/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 30/2022 del 15/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 23/2022 del 29/07/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 12/2023 del 17/03/2023 e D.C.C. n. 7/2023 del 14/04/2023

2.2 Performance²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo risultano inseriti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 22/2023 del 26/04/2023 e sono come di seguito riassumibili:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 1 –) Responsabile Servizio Gestione del Personale, Segreteria e Affari Generali – Dott. Vincenzo CARAFA (segretario comunale A SCAVALCO).

Obiettivi strategici e operativi annuali 2023

- Valutazione e liquidazione premi annualità precedenti 2019-2022.

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

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

- Nuovo CCNL comparto enti locali 2019/2021: adeguamento normativo.
- Supporto alla partecipazione e della rendicontazione dei bandi di finanziamento relativi alle opere pubbliche.
- Piano prevenzione della corruzione e trasparenza: monitoraggio e aggiornamento
- Coordinamento procedura di fusione per incorporazione con Comune di Cerreto d’Asti.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 2 – anagrafe e stato civile, U.R.P., servizi statistici (Sig. ra FRANCESCA LUISA MORACCI)

Obiettivi strategici e operativi annuali 2023

- Sviluppo processi di informatizzazione, acquisizione nuovo software, dematerializzazione per la semplificazione dei servizi al cittadino anche nell’ambito delle procedure previste dai bandi PA digitale CIE.
- Gestione delle funzioni di competenza dello Stato, attribuite al Sindaco in qualità di Ufficiale di Governo, ossia Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Leva (cittadinanza, nascita, matrimonio, residenza, morte)
- Predisposizione servizi demografici in previsione della procedura di fusione per incorporazione con Comune di Cerreto d’Asti.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 3 – finanziario, tributi, cultura e tempo libero (Dott.ssa CRISTINA CARLINI)

Obiettivi strategici e operativi annuali 2023

- Gestione bandi relativi a P.A. DIGITALE
- Supporto Gestione Organi istituzionali e Segreteria Generale
- Certificazione Covid 19-2022 verifica fondo funzioni fondamentali e raccordo con destinazione dell'avanzo vincolato nel rendiconto 2022.
- Gestione ordinaria e monitoraggi.
- Approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026 entro il 31/12/2023 e comunque, in caso di proroga oltre i termini ordinari stabiliti dal TUEL, entro il mese di gennaio 2024.
- Accertamenti tributari come da previsione notificati entro il 30/11/2022.
- Avvio procedura di fusione per incorporazione con Comune di Cerreto d’Asti.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 4 – lavori pubblici e manutenzione patrimonio, edilizia, urbanistica, cimiteriali, catastali (Arch. ELENA BRIGNOLO);

Obiettivi strategici e operativi annuali 2023

- Opere di manutenzione straordinaria per messa in sicurezza strade.
- Intervento di efficientamento energetico edificio in uso alla proloco in frazione Primeglio.
- Completamento variante generale al PRGC.
- Manutenzione straordinaria strade comunali, arredo urbano.

– Attività di supporto alla procedura di fusione per incorporazione con Comune di Cerreto d’Asti.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 5 – protezione civile, tutela ambientale, sicurezza sul lavoro, polizia locale servizi scolastici, socio-assistenziali, (Sindaco pro tempore, Sig. DAVIDE MASSAGLIA).

Obiettivi strategici e operativi annuali 2023

- Gestione dei servizi di protezione civile e tutela ambientale.
- Sviluppo di progetti volti potenziare i servizi di asilo nido e i servizi scolastici in generale

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2024.

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” in ultimo approvato con D.G.C. n. 44/2022 del 21.10.2022. Esso 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 Passerano Marmorito vede la presenza femminile di 3 unità di personale sulle 4 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 part-time cat. D2;
- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno cat. B5;

cui si aggiungono:

- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro in comando a 9 ore settimanali cat. D2;
- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro ad incarico fuori orario a 12 ore settimanali cat. C4;

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
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 Passerano Marmorito 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. <ul style="list-style-type: none"> 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/cff1f32b-e7c9-4370-8fa8-034a2f4b5803>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Risultano attualmente in corso di esecuzione i lavori di Manutenzione straordinaria immobile ex scuole Marmorito - Interventi di risparmio energetico.

Nel 2023 è prevista la realizzazione dei seguenti interventi:

- efficientamento energetico dell'edificio in uso alla proloco in frazione Primeglio per l'importo di €. 50.000,00 finanziato ex art.1, comma 29, L.160/2019 con fondi confluiti nel PNRR MISURA M2C4-2.2-A CUP D84D22003440006
- ILLUMINAZIONE PUBBLICA CAMPI DA BOCCE per l'importo di € 10.790,52

Per il 2024, sono previsti interventi di efficientamento energetico finanziati ex art.1, comma 29, L.160/2029 "Contributo per investimenti opere pubbliche efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile" – euro 50.000 per ciascuna annualità 2024

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

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

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni:
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma nazionale dati" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Avviso Misura 1.4.5 "Notifiche digitali"

È prevista inoltre la realizzazione dell'intervento per la rigenerazione culturale e sociale dei piccoli borghi storici da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Component 3 – Cultura 4.0 (M1C3). Misura 2 "Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale", Investimento 2.1: "Attrattività dei borghi storici", finanziato dall'Unione europea per un importo complessivo di €. 2.042.164,09 in aggregazione con il Comune di Cerreto d'Asti che tuttavia attualmente non è stata finanziata.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Non risultano 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. In ogni caso, il Palazzo Comunale è dotato di montascale per portatori di handicap.

2.3 **Rischi corruttivi e trasparenza**³

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 risulta approvato con D.G.C. n. 43/2022 del 21/10/2022 *con modalità semplificate* dando atto che rimane lo stesso già adottato con deliberazione di questa Giunta Comunale n. 14/2019 del 17/04/2019 (consultabile al seguente link: <http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10144/SiscomArchivio/8/allADGC14-2019Pianocomunaleanticorruzione2019-2021.pdf>). Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;

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

- 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 dell'Ente è ripartita per Servizi ed in particolare:

- Servizio Gestione del Personale, Segreteria e Affari Generali (la cui Responsabilità risulta affidata al Dott. Vincenzo CARAFA (segretario comunale A SCAVALCO).
- Servizio anagrafe e stato civile, U.R.P., servizi statistici (la cui Responsabilità risulta affidata alla Sig.ra FRANCESCA LUISA MORACCI)
- Servizio finanziario, tributi, cultura e tempo libero (la cui Responsabilità risulta affidata alla Dott.ssa CRISTINA CARLINI)
- Servizio lavori pubblici e manutenzione patrimonio, edilizia, urbanistica, cimiteriali, catastali (la cui Responsabilità risulta affidata all'Arch. ELENA BRIGNOLO);
- Servizio protezione civile, tutela ambientale, sicurezza sul lavoro, polizia locale servizi scolastici, socio-assistenziali, (la cui Responsabilità risulta affidata al Sindaco pro tempore)

Il Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, approvato con deliberazione di Giunta n. 75 del 17 dicembre 2014 indica la seguente dotazione organica del personale dipendente del Comune di Passerano Marmorito:

- n. 1 Segretario Comunale;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico F/T, categoria professionale "D";
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile P/T 66,667%, categoria professionale "D";

- n. 1 Operatore tecnico-manutentivo / Autista scuolabus / Operatore amministrativo-contabile F/T, categoria professionale “B”.

La situazione di fatto non corrisponde più, alla data attuale, alle previsioni di dotazione organica, in quanto vi è stata una cessazione dal servizio per decesso nel corso dell’anno 2017 e, successivamente, una modifica della dotazione organica con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2017 del 12 luglio 2017 (trasformazione di un posto categoria “C” part-time al 77,78% in un posto categoria “D” part-time al 66,667%). Nel corso dell’anno 2017 si era previsto di colmare la vacanza di organico sopra rilevata tramite procedura di passaggio diretto tra amministrazioni. Tale procedura si è conclusa con esito negativo, per carenza assoluta di domande di partecipazione. L’Ente, di popolazione inferiore a 1.000 abitanti, a far data dal 2018, disponeva di capacità assunzionale pari al 100% della spesa sostenuta per l’unità cessata nel precedente anno 2017 (art. 1, c. 228, della L. n. 208/2015 e s.m.i.).

Si è colmata la vacanza del posto categoria “D” part time al 66,67% tramite l’utilizzo di graduatoria concorsuale in corso di validità di altro Ente a far data da settembre 2018. Da aprile 2020 il personale amministrativo finanziario è in convenzione con il Comune di Grana. Dal 1 gennaio 2021 il posto di Istruttore Direttivo Tecnico, previsto dalla dotazione organica, coperto con un incarico a personale di altra P.A. Dal 2018 è attivo il comando di personale per il servizio demografico con il Comune di Cocconato per 1 giorno la settimana.

SEGRETARIO COMUNALE: DOTT. CARAFA VINCENZO

Numero di dipendenti in servizio: 2 + 1 comando + 1 con incarico fuori orario

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Il Comune di Passerano Marmorito ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell’emergenza sanitaria Covid-19. In tale contesto sono state adottate disposizioni organizzative per l’istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti quale misura di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 (per il 2020 Disposizioni del Sindaco n.1/2020 del 16/03/2020 e successive proroghe 2/2020 del 10/04/2020, 3/2020 del 04/05/2020, 4/2020 del 20/05/2020, 5/2020 del 30/07/2020 fino al 31/12/2020 e per il 2021 Disposizione di servizio del Sindaco n. 1/2021 del 31/05/2021 valevole fino al 31/12/2021).

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

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

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve essere dotata di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 30.09.2023

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

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

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.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il Prospetto riepilogativo delle spese di personale - rendiconto per l'esercizio 2022 riporta quanto segue:

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2022**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	97.134,30 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	76.546,24 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	76.122,30 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	781,86 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	43.622,79 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.318,33 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	1.000,00 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	29.399,32 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	423,94 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	423,94 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	20.588,06 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	20.588,06 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	20.588,06 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	97.134,30 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	97.134,30 €

Risultano predisposti i seguenti calcoli

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2022	446	a
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a) 97.134,30 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	96.102,35 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	379.731,35 €	
		2021	401.477,86 €	
		2022	376.934,07 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			386.047,76 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	12.266,36 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	373.781,40 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		25,99%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 13.131,21 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 110.265,51 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h) 33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 31.713,78 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 31.713,78 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 127.816,13 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 110.265,51 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o) 110.265,51 €

ENTE INTERMEDIO	
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023
	383.211,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023
	14.236,69 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (p) * (q)

Dall'esito della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, non vi sono situazioni di esubero o eccedenza di personale e sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2023 – Nessuna;

ANNO 2024 – Nessuna;

ANNO 2025 – Nessuna;

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 Passerano Marmorito 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:

<http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/trasparenza/Home/Menu/tabid/20842/Default.aspx?IDDettaglio=202767&Portale=10144>

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.