

Comune di Saliceto



PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	15
MONITORAGGIO	21

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Saliceto ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già

singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Saliceto ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 28/12/2022 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;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita

- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
- 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 Saliceto ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 07/04/2023;

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 Saliceto ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Carlo Giusta n. 4	Saliceto	CN	12079
Centralino	+39 0174/98021			
fax	+39 0174/98586			
Sito	http://www.comune.saliceto.cn.it/			
e-mail	saliceto@reteunitaria.piemonte.it			
PEC	saliceto@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00428680045			
Partita IVA	00428680045			
Codice ISTAT	004201			
Codice Catastale	H710			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

GRIGNOLO LUCIANO

GIUNTA COMUNALE

GRIGNOLO LUCIANO Sindaco

DOTTA PIERLUIGI Vice Sindaco

GENTA GIOVANNI Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

GRIGNOLO LUCIANO Sindaco

DOTTA PIERLUIGI Consigliere

GENTA GIOVANNI Consigliere

BORRELLI CHRISTIAN Consigliere

GARELLO MONICA Consigliere
FERRO EDOARDO Consigliere
CORE ELISA Consigliere
PREGLIASCO GINO Consigliere
IOVINELLI MAURIZIO Consigliere
CERRATO MICHELE Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 1188

Residenti al 31.12.2022: 1165

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma associata:

- Servizio socio assistenziale con Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana - Alta Valle Bormida
- Interventi di assistenza specialistica alle autonomie per l'integrazione scolastica degli alunni disabili con Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana - Alta Valle Bormida
- Attività in ambito comunale di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi con Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana - Alta Valle Bormida
- Servizio di polizia locale con unione montana alta langa di Bossolasco

Servizi affidati a organismi partecipati

- Servizio raccolta e smaltimento rifiuti
- Servizio idrico integrato
- Servizi turistici
- Servizi di promozione del territorio

Servizi affidati ad altri soggetti

- Servizio di mensa scolastica
- Servizio di sgombero neve
- Servizio trasporto alunni

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

Codice fiscale società partecipata	Ragione sociale / denominazione	Localizzazione	Forma giuridica dell'Ente	Visualizza la lista dei codici ateco	Quota % partecipazione diretta	Quota % partecipazione indiretta
02537750040	ALTA LANGA SERVIZI S.P.A. (A.L.S.E.)	VIA UMBERTO I^ 1 Bossolasco (CN) Italia	Società per azioni	E.38.11	1,624%	0%
02513140042	ENTE TURISMO ALBA BRA LANGHE E ROERO -SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA	PIAZZA RISORGIMENTO 2 Alba (CN) Italia	Società consortile	M.70.21	0,07%	0%
02823950049	FINGRANDA S.P.A. IN LIQUIDAZIONE	VIA BRA 77 Cuneo (CN) Italia	Società per azioni	M.70.21	0,0316%	0%
02581140049	GAL MONGIOIE SOCIETA' CONSORTILE A R.L.	PIAZZA VITTORIO VENETO 1 Mombasiglio (CN) Italia	Società consortile	M.70.2	1,72%	0%
01958350041	AZIENDA CONSORTILE ECOLOGICA DEL MONREGALESE	PIAZZA SANTA MARIA MAGGIORE, 10 Mondovi (CN) Italia	Consorzio	M.74.90.93	1,41%	0%
03791600046	S.M.A. – Società Monregalese Ambiente	PIAZZA SANTA MARIA MAGGIORE, 10 Mondovi (CN) Italia	Società Consortile S.r.l.	38.21.09	1,41453	0%

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. 16/2019 del 11/06/2019

- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025

presentato con D.G.C. n. 31/2022 del 18/07/2022 e approvato con D.C.C. n. del , aggiornato con D.G.C. n. 18/2023 del 09/03/2023 e D.C.C. n. 6/2023 del 07/04/2023 e s.m.i.

All'interno del D.U.P. è contenuta la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale (approvata con D.G.C. n. 16/2023 del 09/03/2023)

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 potranno essere predisposti entro il 31/12/2023 Le risorse finanziarie risultano assegnate con il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 20/2023 del 07/04/2023

Il Regolamento sulla metodologia e i criteri per la valutazione della performance e sul nucleo di valutazione in applicazione del d.lgs. 150/2009 risulta approvato con D.G.C. 34/2013 del 31.05.2013.

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

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 [...]"

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 10/2023 del 09/03/2023 prevede quanto segue:

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'organico del Comune è caratterizzato da un generale equilibrio tra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" — in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta — e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato rappresentata, distintamente per uomini e donne, è come segue:

Totale donne presenti nell'ente: 3

Totale uomini presenti nell'ente: 2

di cui "Responsabili di Area" ai quali sono state conferite, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del medesimo D. Lgs. 267/2000:

Lavoratori con funzioni di	Donne	Uomini
Responsabile di Area	2	1

Si dà, quindi atto che allo stato attuale sussiste equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico comunale, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11.4.2006, n. 198.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive, il Comune intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

FORMAZIONE

Il Comune favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

FLESSIBILITÀ' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione "trasparenza" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento del piano

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

saranno predisposti entro il 30/09/2023

Obiettivi legati al risparmio, all'efficiamento energetico e alla sicurezza:

Anno 2023: Sostituzione infissi esterni Palazzo Comunale

Anno 2024: Isolamento del tetto del Palazzo Comunale

Nel D.U.P.S. 2023/2025 sono inoltre previsti:

MANUTENZIONE STRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO SEDE COMUNALE RICHIESTA CONTRIBUTO AI SENSI DEL DECRETO DEL MINISTERO DELL'INTERNO 25 LUGLIO 2022	€. 200.000,00
REALIZZAZIONE E COMPLETAMENTO DI MARCIAPIEDI E PISTA CICLABILI DI COLLEGAMENTO TRA CAPOLUOGO E LIGNERA PNRR	€. 250.000,00
REALIZZAZIONE AREA DI ATTERRAGGIO PER ELISOCORSO NOTTURNO CONTRIBUZIONE STATALE, REGIONALE, FONDAZIONI BANCARIE	€. 100.000,00
RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE VERDI ATTORNO AL CASTELLO BANDI AREE INTERNE	€. 200.000,00
MESSA IN SICUREZZA E ADEGUAMENTO SISMICO ANTISISMICO ISTITUTO GIOVANNI XXIII - COMPLETAMENTO RICHIESTA CONTRIBUTO AI SENSI DEL DECRETO DEL MINISTERO DELL'INTERNO 25 LUGLIO 2022	€. 125.000,00
SISTEMAZIONE IDRAULICA FIUME BORMIDA PER LA MESSA IN SICUREZZA IMPIANTI SPORTIVI ED AREA ARTIGIANALE IN LOC. SATTAMINI – LOTTO 2 CONTRIBUTO REGIONALE	€. 100.000,00

Obiettivi di semplificazione:

Realizzazione del Portale edilizia per le pratiche dello Sportello Unico con il GAL MONGIOIE.

Affissione cartello all'ingresso del Comune con indicazione degli uffici.

Obiettivi di digitalizzazione

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

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE

Avviso	Obiettivo	CUP	Importo assegnato
Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	Migrazione e/o aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud	E81C22000480006	47.427,00
Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	Adeguamento dei siti istituzionali ed erogazione servizi digitali per il cittadino	E81F22001530006	79.922,00
Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma PagoPa"	Migrazione/implementazione dei servizi di incasso sulla piattaforma PagoPa	E81F22001540006	10.319,00
Misura 1.4.3 "Adozione APP IO"	Migrazione/implementazione dei servizi digitali sulla piattaforma IO	E81F22002060006	2.916,00
Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale-SPID CIE"	Piena adozione delle piattaforme di identità digitale SPID e CIE	E81F22001520006	14.000,00

In particolare, risulta approvato il seguente cronoprogramma

BANDO	DENOMINAZIONE BANDO	CUP	DECRETO DI FINANZIAMENTO	CODICE LOCALE PROGETTO	RIFERIMENTO ReGIS	IMPORTO CONTRIBUTO	SCADENZA AFFIDAMENTO (CONTRATTUALIZZAZIONE)	DATA INSERIMENTO CONTRATTUALIZZAZIONE	SCADENZA COMPLETAMENTO OPERAZIONI
AVVISO INVESTIMENTO 1.2	"Abilitazione al cloud per le PA Locali"	E81C22000480006	Decreto n. 28 - 2 / 2022 - PNRR del 30/06/2022	PRJ_120COM0422X_003632	120X0422c_h710Comunedisaliceto	47.427,00 €	180 GIORNI DALLA NOTIFICA PEC DI FINANZIAMENTO + 90 GIORNI DI PROROGA OVVERO ENTRO IL 03/06/2023	RICHIESTA PROROGA AL 31.10.2023	450 GIORNI DALLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'AFFIDAMENTO
AVVISO MISURA 1.4.1	"Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	E81F22001530006	Decreto n. 135 - 1 / 2022 - PNRR del 15/07/2022	PRJ_141COM0922X_001877	141X0922c_h710Comunedisaliceto	79.922,00 €	180 GIORNI DALLA NOTIFICA PEC DI FINANZIAMENTO OVVERO ENTRO IL 03/07/2023	COMPLETATO 29.06.2023	270 GIORNI DALLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'AFFIDAMENTO
AVVISO MISURA 1.4.4	"Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"	E81F22001520006	Decreto n. 25 - 3 / 2022 - PNRR del 13/07/2022	PRJ_144COM0422X_003584	144X0422c_h710Comunedisaliceto	14.000,00 €	360 GIORNI DALLA NOTIFICA PEC DI FINANZIAMENTO OVVERO ENTRO IL 28/07/2023		300 GIORNI DALLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'AFFIDAMENTO
AVVISO MISURA 1.4.3	"Adozione app IO"	E81F22002060006	Decreto n. 24 - 3 / 2022 - PNRR del 13/07/2022	PRJ_143COM0422I_002977	143I0422c_h710Comunedisaliceto	2.916,00 €	180 GIORNI DALLA NOTIFICA PEC DI FINANZIAMENTO COMPLETATA	03/02/2023	240 GIORNI DALLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'AFFIDAMENTO OVVERO ENTRO IL 28/08/2023
AVVISO MISURA 1.4.3	"Adozione PAGOPA"	E81F22001540006	Decreto n. 23 - 3 / 2022 - PNRR del 15/07/2022	PRJ_143COM0422P_002679	143P0422c_h710Comunedisaliceto	10.319,00 €	180 GIORNI DALLA NOTIFICA PEC DI FINANZIAMENTO OVVERO ENTRO IL 20/03/2023	COMPLETATO 14.03.2022	240 GIORNI DALLA CONTRATTUALIZZAZIONE DELL'AFFIDAMENTO

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 approvato con D.G.C. n. 38/2022 del 16/08/2022.

Sono in procinto di iniziare i lavori di installazione di un ascensore presso l'Edificio Comunale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione si riferisce al triennio 2022/2024. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di

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

quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

Con D.G.C. 11/2022 del 07/02/2022 risulta aggiornata la DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIPENDENTE. La struttura organizzativa è ripartita in Aree e precisamente⁴:

- Amministrativa
- Economico – Finanziaria
- Tecnico – Manutentiva

Il servizio di polizia locale, in virtù di convenzione approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 30 del 29.12.2018 e della successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 11/2019, viene attualmente svolto dal corpo di Polizia Locale dell'Unione Montana Alta Langa di Bossolasco;

SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE

Responsabile della Transizione digitale: dott.ssa Carla Bue nominato con D.G.C 23/2022 18/05/2022

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), potranno essere adottati dall'Amministrazione entro il 31.12.2023 tenendo presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale. Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. Nel predisporre il Piano, l'Amministrazione dovrà tenere conto che

- 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,

⁴ così come indicata nei documenti approvati

⁵ 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

- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve adottarsi 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

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai responsabili e/o al Segretario comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale

CATEGORIE PREVISTE IN PIANTA ORGANICA	DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. N. 11 DEL 7.02.2019	PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DELLA PRESENTE RICOGNIZIONE
CAT. D	N. 1 area economico finanziaria N. 1 area amministrativa N. 1 area tecnico manutentiva part-time 50% N. 1 area del sindaco part-time 50%	N. 1 N. 1 N. 1 N. -
	N. 4 posti previsti	N. 3 posti ricoperti
CAT. C	N. 1 area amministrativa N. 1 area tecnico manutentiva part-time 50%	N. --- N. 1
	N. 2 posti previsti	N.1 posto ricoperto
CAT. B	N. 1 area tecnico manutentiva N. 1 area tecnico manutentiva	N. 1 N. ---
	N. 1 area del Sindaco part-time 20 ore settimanali	N. -
	N. 3 posti previsti	N.1 posto ricoperto
TOTALE POSTI	IN PIANTA ORGANICA N. 9	N. 5 posti ricoperti

Programmazione strategica delle risorse umane: approvata con D.G.C. 16/2023 del 09/03/2023 e confluita nel Documento unico di programmazione 2023/2025

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Dopo un lungo periodo di costante riduzione del personale in servizio nei comuni italiani a causa dei rigidi limiti sulla spesa per il personale, solo nell'ultimo triennio gradualmente i Comuni hanno riacquisito maggiore margine assunzionale:

- Possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- Possibilità di sostituire anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- Utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

In questo quadro ordinamentale è intervenuto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. L'art. 33, comma 2, del citato DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina. Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale l' 11 settembre 2020. Secondo la nuova disciplina, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, il calcolo della capacità assunzionale del Comune di Saliceto è così di seguito rappresentato

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	1213	Prima soglia	28,60%	Seconda soglia	32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023					%	€
Entrate correnti		FCDE			115.339,98 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Ultimo Rendiconto	1.038.943,45 €	Media - FCDE			851.001,92 €		
Penultimo rendiconto	959.516,47 €	Rapporto Spesa/Entrate		25,04%		Incremento spesa - I FASCIA	
Terzultimo rendiconto	900.565,78 €	Collocazione ente		Prima fascia			
Spesa del personale						Incremento spesa - I FASCIA	
Ultimo rendiconto	213.062,76 €	FCDE					
Anno 2018	267.637,35 €					Incremento spesa - I FASCIA	
Margini assunzionali							
						Incremento spesa	
Utilizzo massimo margini assunzionali							

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il parametro di spese di personale sulla media delle entrate correnti, al netto del FCDE assestato, risulta essere pari al 25,04%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1 e secondo l’art. 4, comma 2, del citato decreto. Il Comune di Saliceto dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 30.323,79, pari al 14,23%% della spesa di personale risultante dal rendiconto 2021.

Sulla base della Stima del trend delle cessazioni e dell’evoluzione dei bisogni, l’Ente ritiene pertanto di aggiornare i reclutamenti di fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, secondo il seguente programma di assunzioni:

ANNO 2023:

- Ufficio Ragioneria: è prevista l’assunzione di un Funzionario Contabile – cat. D mediante procedura concorsuale in sostituzione di unità di personale che cesserà dal servizio per pensionamento in corso d’anno. In alternativa, viene anche considerata l’ipotesi di gestione del servizio finanziario con adesione a forma associata o in convenzione con altro Comune;

- Ufficio Tecnico: valutazione di assunzione di un operaio specializzato - cat. B – part-time 50%, con spesa presunta di €. 15.000,00

Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o il ricorso a dipendenti di altra amministrazione, secondo gli istituti contrattuali in vigore, che si dovessero rendere necessari per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

ANNO 2024:

- Alla data attuale non sono previste nuove assunzioni.

- Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o il ricorso a dipendenti di altra amministrazione, secondo gli istituti contrattuali in vigore, che si dovessero rendere necessari per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

ANNO 2025;

- Alla data attuale non sono previste nuove assunzioni.

- Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o il ricorso a dipendenti di altra amministrazione, secondo gli istituti contrattuali in vigore, che si dovessero rendere necessari per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

La spesa sopra citata, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato

Ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine si rileva che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 216.693,93 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L. 292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013.

La programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

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 Saliceto non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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.