

Sueglio

Struttura rev. 01 23_01_19

PIAO 2023/2025

Delibera

Delibera di Giunta Comunale n. 25 del 31.05.2023

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Via Ai Monti n. 2

ENTE

COMUNE DI SUEGLIO

RECAPITO TELEFONICO

0341808025

E-mail

sueglio@comune.sueglio.lc.it

PEC

comune.sueglio@pec.regione.lombardia.it

CODICE FISCALE

83003580137

Rappresentante Legale

SANDRO CARIBONI

NUMERO DIPENDENTI

1

NUMERO ABITANTI

144

Indirizzo

VIA AI MONTI N. 2 - 23835 SUEGLIO

P.IVA

00700780133

INDIRIZZO INTERNET

www.comune.sueglio.lc.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1. Valore pubblico

- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)

Il Comune di Sueglio è un ente di piccole dimensioni. Malgrado ciò l'amministrazione comunale si impegna quotidianamente per mantenere attivi i servizi essenziali, e per partecipare a bandi regionali e nazionali per la riqualificazione del territorio.

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?

Impegno per il mantenimento dei servizi essenziali (ambulatorio medico, attività commerciali), ampia disponibilità degli uffici comunali alle richieste dei cittadini

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

Cittadini di Sueglio e persone presenti sul territorio soprattutto nel periodo estivo

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

Sia nel corso del 2023, che nell'arco del mandato amministrativo

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?

riscontro alle proposte presentate

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Definire l'obiettivo che si vuole raggiungere

2. digitalizzazione

Responsabile del raggiungimento:

R.U.P. Sandro Cariboni, collaboratrice Barbara Maglia

Destinatari/beneficiari:

Tutti gli utenti dei servizi comunali

Attuatori:

Ufficio Area Tecnica con supporto Area Amministrativa

Scadenza:

Data 1 ____

Misurazione:

Rispetto scadenza progetto

Attuale livello del servizio

Basico

Livello cui si intende giungere

Discreto

Fonte dei dati misurati

Applicativo gestionale

Risultato ottenuto

In corso di realizzazione, si prevede il risultato nel 2024

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA prevede:

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.) e le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus su

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a r

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.

Il comune di Sueglio si trova in un contesto che non crea particolari rischi corruttivi, si considera quindi il rischio nella norma, senza aggravamenti o condizionamenti esterni. Per questo motivo si ritiene ancora valido il Piano Triennale 2021 - 2023, confermato anche per l'anno 2022

Allegato: piani anticorruzione.pdf

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generali

Si intende dare piena attuazione agli obiettivi di pubblicazione e aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente. Ogni responsabile di posizione organizzativa è ritenuto responsabile degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

1

Vertice Organizzativo

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

N° dipendenti in servizio nell'unità organizzativa sotto riportata

1

Specificare qualifica dei dipendenti

Cat. C

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Sono presenti 3 aree, la dipendente in servizio è responsabile dell'Area Amministrativa, il Sindaco è responsabile dell'Area Tecnica e di quella Economico-finanziaria

Posizioni Organizzative del Settore:

P.O. Area Tecnica

P.O. Area Economico-finanziaria

P.O. Area Amministrativa

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali). In questa partizione, quindi, gli enti debbono organizzare l'albero in questo modo.

Misure organizzative. Esempio Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto. A tale scopo, nell'ambito dei vari servizi le piattaforme digitali idonee sono

Le competenze professionali richieste consistono:

b) nella capacità trasversale di utilizzo dei sistemi remoti di connessione

Piattaforma, che consente di lavorare da remoto

Any Desk

nell'ambito del Settore _, le piattaforme utilizzate sono:

In caso di esigenze di lavoro agile viene utilizzata la piattaforma AnyDesk, con l'implementazione del Cloud si auspica il suo utilizzo

Le competenze professionali richieste consistono:

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sono previste stabilizzazioni?

Settore A: Dipendenti da collocare in esubero e in disponibilità

[false,false,false,false,false]

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:

1

Totale profilo:

Istr. amm.vo

Donne:

1

Tempi indeterminati:

1

Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):

0

Altri contratti flessibili:

0

Tempi parziali:

0

Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:

228

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:

30

Totale dirigenti:

1

Totale categoria C:

1

Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione

Istruttori amministrativi

Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali:

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

1:1

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO

12

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

30.497,28

Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

non sono previste cessazioni

Stima dell'evoluzione dei bisogni

non sono previste assunzioni

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

L'amministrazione comunale ritiene soddisfacente l'attuale gestione del personale

Strategia di copertura del fabbisogno.

Nessuna

Meccanismi di progressione di carriera interni

In caso di disponibilità di risorse si potranno valutare meccanismi di progressione previsti dal vigente contratto collettivo

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Incentivazione alla formazione anche tramite piattaforme ministeriali e offerta di società tipo Asmel e Anusca

Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

No

Soluzioni esterne all'amministrazione, cioè gli strumenti di reclutamento di personale "esterno":

Non previsto

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Non previsto

Quali tra le possibili forme flessibili ammesse dalla legge utilizzare (almeno in rapporti percentuali), nell'ambito della spesa ammissibile di cui sopra

Non previsto

Vi sono finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni flessibili?

Non necessari

Quali assunzioni flessibili vadano in scadenza in corso d'anno?

Nessuna

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20%

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

del personale in servizio

Non si verifica il caso

Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo?

Nessun concorso

Sono previste stabilizzazioni?

No

Le strategie di formazione del personale

Ricorso a piattaforme ministeriali e formazione Anusca, Asme, Anci

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)

Non necessario

Formazione per i formatori: L'amministrazione ha individuato/individua al proprio interno dirigente/ funzionario avente competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente/tutor (art 6 comma 7 ter D.L. 80/2021, convertito L.113/2021 modificato D.L. 44/2023, convertito L.44/2023), per il quali sono predisposti specifici percorsi formativi per le aree delle famiglie:

Altri su piattaforma Syllabus_____

Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010

Non presente

Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di ist

Migliorare competenze per la digitalizzazione

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Nessuna

Elenco di personale da collocare in esubero:

Nessuna

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Indicare strumenti e metodi di monitoraggio.

Enti preposti e figure apicali interne