



Comune di Rocca Cigliè

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

(Allegato alla deliberazione G.C. n°. 29 in data 16/10/2023)

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Rocca Cigliè 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 Rocca Cigliè ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data [30/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 27/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno, in maniera graduale e progressiva, 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 veniva 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, 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, originariamente fissato, dalla L. 29.12.2022 n. 197 (art. 1, comma 775), recante “ *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025* ” e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 303 in data 29.12.2022 – Supplemento Ordinario n°. 43, al 30 aprile 2023, veniva differito, con Decreto del Ministero dell'Interno in data 19 aprile 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 97 in data 26.04.2023, al 31 maggio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.06.2023;
 - con Decreto del Ministero dell'Interno in data 30 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 126 del 31 maggio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di

- previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali veniva ulteriormente differito al 31 luglio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.08.2023;
- con Decreto del Ministero dell'Interno in data 28 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 177 del 31 luglio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali è stato spostato al 15 settembre 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è diventato il 15.10.2023;
 - il Comune di Rocca Cigliè ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13/2023 del 29/05/2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. partendo da una prima serie di contenuti essenziali, con l'obiettivo, in un'ottica di “ *work in progress* ”, di uniformare attraverso successivi aggiornamenti l'approccio metodologico all'impianto del piano.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del predetto 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 in maniera graduale e progressiva 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 Rocca Cigliè ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

| | | | | |
|-----------------------|---|---------------------|-----------|--------------|
| Indirizzo | Via delle Scuole n.3 | Rocca Cigliè | CN | 12060 |
| Centralino | +39 0174785219 | | | |
| fax | +39 0174785219 | | | |
| Sito | https://comune.roccaciglie.cn.it/it-it/home | | | |
| e-mail | rocca.ciglie@ruparpiemonte.it | | | |
| PEC | rocca.ciglie@cert.ruparpiemonte.it | | | |
| Codice fiscale | 00844540047 | | | |

| | | | |
|---------------------|-------------|-------------------------|------|
| Partita IVA | 00844540047 | | |
| Codice ISTAT | 004188 | Codice Catastale | H391 |

Residenti al 31.12.2021: 126

Residenti al 31.12.2022:123

Sindaco: Ferrua Luigi

Giunta Comunale:

Ferrua Luigi

Gallesio Cecilia

Fessmann Jens

Consiglio Comunale

Ferrua Luigi, Gallesio Cecilia, Fessmann Jens, Cappa Gianluca, Gerbino-Promis Piercarlo, Revelli Erica, Ferrua Enrico, Pavone Jessica, Salvatico Guido, Vivalda Flavio

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. 24/2019 del 10/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. 13/2023 del 27/04/2023 e approvato con D.C.C. n. 12/2023 del 29/05/2023

2.2 Performance²

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 [...]"

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 saranno predisposti, in un'ottica di "*work in progress*", con successivo provvedimento.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali 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 Rocca Cigliè vede tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato la presenza di una sola lavoratrice donna (in servizio nell'Area Amministrativa con profilo professionale di Istruttore Amministrativo D4) a cui si aggiunge il Segretario (uomo) in convenzione con altri Comuni.

Risultano inoltre presenti:

- 1 lavoratore uomo dipendente di altra Amministrazione (Unione Montana Valli Mongia, Cevetta, Langa Cebana e Valle Bormida) in regime di convenzione, Funzionario, titolare di incarico E.Q. Ufficio Tecnico;
- 1 lavoratore uomo dipendente di altra Amministrazione (Comune di Montezemolo), in regime di convenzione, Operatore esperto per i servizi tecnico – manutentivi

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 Rocca Cigliè 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. |
| | | Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali |
| | | Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. |
| garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro | assunzioni | Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente. |
| | | garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile |
| | | redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile |
| promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale | Formazione | Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera |
| | | Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del |

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| | | responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune |
| fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche | sviluppo carriera e professionalità | Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. |
| | | Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. |
| | | Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogha 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:

saranno predisposti, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

In corso di esecuzione:

- Lavori di efficientamento energetico palazzo comunale PNRR 2021 € 100.000,00

- Lavori di efficientamento energetico su porzione edificio pubblico sede di associazioni 2022 € 84.168,00
- Lavori di efficientamento energetico palazzo comunale PNRR 2022 € 50.000,00

Da realizzare:

| Intervento | Interventi attivati/da attivare | Missione | Componente | Linea d'intervento | Termine previsto | Importo |
|--|--|----------|------------|--------------------|------------------|-------------|
| PNRR - M2C4 - Investimento 2.2 - Realizzazione impianto fotovoltaico e riqualificazione impianto IP - CUP: B46G22015940006 | Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario | 2 | 2 | 2.2 | n/a | € 50.000,00 |
| PNRR - M2C4 - Investimento 2.2 - Manutenzione straordinaria con efficientamento energetico palazzo comunale CUP: B44J22001260006 | Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario | 2 | 2 | 2.2 | n/a | € 50.000,00 |

nonché Lavori di efficientamento energetico cimitero comunale € 83,790,52

Obiettivi di semplificazione:

implementazione sportelli SUE e SUAP

Obiettivi di digitalizzazione

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

| | | | | | | |
|---|--|---|---|-------|-----|-------------|
| Contributo PNRR - M1C1 Investimento 1.3.1 - Piattaforma nazionale digitale dati - CUP B51F22007660006 | Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario | 1 | 1 | 1.3.1 | n/a | € 10.172,22 |
| Contributo PNRR - M1C1 Investimento 1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali CUP B41C23000310006 | Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario | 1 | 1 | 1.2 | n/a | € 47.427,00 |

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'Amministrazione: non sono stati predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. L'Ente valuterà se predisporre entro il 31/12/2023.

La Giunta Regionale, con propria deliberazione n. 1-6515 del 16 febbraio 2023, ha stabilito i criteri per il riparto, tra i Comuni del Piemonte e secondo le modalità stabilite dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità – 10 ottobre 2022 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 2 del 3 gennaio 2023), delle risorse previste per i Comuni che, alla data della deliberazione regionale, non abbiano ancora adottato i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.), stabilendo che le stesse vengano ripartite prioritariamente ai Comuni con popolazione tra 5.000 e 20.000 abitanti ed attribuendo ad ogni fascia

un contributo fisso. Le fasce sono state ordinate con un criterio di prossimità alla fascia prioritaria individuata dal DPCM e cioè quella tra 5.000 e 20.000 abitanti. Con atto DD 1360/A1418A/2023 del 21/06/2023 la Regione Piemonte ha approvato l'avviso pubblico per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al ripartodelle risorse statali a disposizione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 in data 25/09/2023, il Comune di Rocca Cigliè, che non ha adottato il PEBA alla data del 16 febbraio 2023, è addivenuto alla determinazione di aderire all'avviso pubblico regionale succitato per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali per la redazione dei PEBA, impegnandosi ad adottare il PEBA nei termini stabiliti nell'avviso pubblico medesimo. L'Ente valuterà se redigere il Piano in base all'esito della presentazione della propria candidatura in riferimento all'avviso predetto.

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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023, ha concesso la facoltà agli Enti Locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del pna 2022, pag. 58).

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link <https://www.comune.roccaciglie.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/2022/#2022>) risulta approvato con D.G.C. n. 07/2022 del 29/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024.

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Con apposito avviso prot. n. 1234, pubblicato in data 12/06/2023 con accluso modulo di presentazione osservazioni e proposte, all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente

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

www.comune.roccacigliè.cn.it nella sezione “ Amministrazione Trasparente ”, in ambito sottosezione “ Disposizioni Generali ” alla voce titolo “ Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ”, in ambito sottosezione “ Atti generali ” alla voce titolo “ Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023 – 2025 ” ed in ambito sottosezione “ Altri contenuti ” alla voce titolo “ Prevenzione della corruzione ”, il Comune di Rocca Cigliè ha attivato la consultazione pubblica occorrente, in via preliminare, per acquisire proposte ed osservazioni per la predisposizione dell’aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Sezione Valore Pubblico, comprendente la sottosezione Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’Ente 2023/2025. Entro il termine di scadenza riportato nell’avviso suindicato, ore 12:00 del giorno 03/07/2023, per la presentazione di proposte e di osservazioni, nessun suggerimento è pervenuto né sono state presentate proposte o osservazioni.

Si conferma, pertanto, con riferimento all’anno 2023, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2022/2024 approvato con D.G.C. n. 7/2022 del 29/04/2022.

Si dà atto che nel corso del 2023, 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 n.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

Nel Comune di Rocca Cigliè è presente una sola area funzionale, l'Area Amministrativa, comprendente i servizi demografici ed amministrativi (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva, Notifiche, Protocollo, Archivio, etc.). La dotazione organica dell'Ente consta di un solo dipendente, di ruolo ed a tempo pieno, in servizio nell'Area Amministrativa con profilo professionale di Funzionario, non titolare di incarico E.Q.

Il funzionamento dell'Ufficio Tecnico è assicurato mediante utilizzo di n°. 01 dipendente dell'Unione Montana Valli Mongia, Cevetta, Langa Cebana e Valle Bormida, in regime di convenzione, Funzionario, titolare di incarico E.Q. Il Comune si avvale altresì, in convenzione, di n°. 01 dipendente del Comune di Montezemolo, Operatore esperto, per i servizi tecnico – manutentivi.

Al Segretario Comunale, presente un giorno alla settimana per n°. 03 ore, che presta servizio, oltre che nel Comune di Rocca Cigliè, anche nei Comuni di Ormea, Montaldo di Mondovì, Roburent e Viola in forza di apposita convenzione nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila, compete, in base al vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, la responsabilità dei Servizi Amministrativi Generali, del Servizio Economico – Finanziario, del Servizio Personale, dei Servizi Istruzione e Cultura, del Servizio Turismo e Attività Sociali e dei Servizi Socio – Assistenziali. Per gli adempimenti in materia contabile e finanziaria l'Ente si avvale di prestazioni di supporto appaltate ad una ditta esterna professionalmente qualificata

SEGRETARIO COMUNALE: DOTT. MARIO GERVASI

Responsabile della Transizione Digitale: dott. Gervasi Mario individuato con D.G.C. 30/2020
07/07/2020

Numero di dipendenti: 1

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

La strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), saranno adottati dall'Amministrazione, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento, tenendo presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale. L'Ufficio tecnico e il Segretario Comunale sono presenti già poche ore alla settimana e l'unica dipendente 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,
- 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, preferibilmente tramite webinar, 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..

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

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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.

La Programmazione strategica delle risorse umane contenuta nel Documento Unico di Programmazione Semplificazione (D.U.P.S.) 2023/2025, verificata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e tenuto conto della Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni prevede quanto segue:

Il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo di questa Amministrazione, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili

Per quanto riguarda la programmazione del personale sostanzialmente sono previste politiche di mantenimento dell'attuale dotazione organica, nell'ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane esistenti, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc) dovesse verificarsi una "vacanza di personale" si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Verranno autorizzate, per il triennio 2023-2024-2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Per il triennio 2023-2024-2025 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, in considerazione di modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente e/o diversa scelta di gestione dei servizi ovvero qualora si verificassero esigenze tali determinate da mutazioni del quadro di normativo di riferimento.

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 Rocca Cigliè 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:

[https://www.comune.roccaciglie.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.](https://www.comune.roccaciglie.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza)