



Cortemilia
Capitale della Nocciola
al centr🎯 del Mondo

Comune di Cortemilia

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	15
MONITORAGGIO	19

INTRODUZIONE

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Cortemilia ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 30/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 105/2022 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,

- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
 - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 15.09.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 15.10.2023;
 - il Comune di Cortemilia ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24/2022 del 29/12/2022;
- l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. 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 Cortemilia ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Corso L. Einaudi n. 1	Cortemilia	CN	12074
Centralino	+39 017381027 +39 017381027			
fax	+39017381154			
Sito	https://www.comune.cortemilia.cn.it/			
e-mail	info@comune.cortemilia.cn.it			
PEC	comune.cortemilia.cn@cert.legalmail.it			
Codice fiscale	00291520047			
Partita IVA	00291520047			
Codice ISTAT	004073			
Codice Catastale	D062			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

BODRITO ROBERTO

GIUNTA COMUNALE

Bodrito Roberto Sindaco

Dessino Simone Vice Sindaco

Crema Fiorenzo Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Bodrito Roberto Sindaco

Dessino Simone Consigliere

Crema Fiorenzo Consigliere

Veglio Paola Consigliere

Zunino Marco Consigliere

Maggio Fabio Consigliere

Degiorgis Carmelina Consigliere

Sismonda Bruna Consigliere

Destefanis Giovanni Giuseppe Consigliere

Mollea Bruno Consigliere

Barberis Stefano Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 2201

Residenti al 31.12.2022: 2162

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. 16/2020 del 29/09/2020
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 69/2022 del 06/08/2022 e approvato con D.C.C. n. 24/2022 del 29/12/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 99/2022 del 26/11/2022 e D.C.C. n. 24/2022 del 29/12/2022 e s.m.i. consultabile al seguente link:

https://www.comune.cortemilia.cn.it/portals/1304/SiscomArchivio/8/CortemiliaDCC24del29_12_22DUP23_25NotaAgg.PDF

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 saranno predisposti entro il 31.12.2023

Obiettivi e performance 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

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 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 [...]".

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 Cortemilia vede la presenza femminile di 6 unità di personale sulle 13 unità (oltre al Segretario Comunale) attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo determinato cat. C1 (Dessino Marina in convenzione dal 15/04/2021)
 - 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. B7 Pola Rosangela)
 - 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. C5 (Giachino Gabriella)
 - 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. D3 Brandone Patrizia)
 - 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. C1 Beltrami Valentina
 - 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. C1 Volpoiu Ionut Catalin (in convenzione dal 15/04/2021)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. C4 (Bogliolo Mario)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. B7 (Gallo Massimo)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. C1 (Gatti Marco)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. B7 (Fenoglio Fulvio)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. B3 (Magliola Alfonso)
 - 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cat. B3 Vinotto Carlo
- oltre a 1 lavoratore uomo dipendente di altra amministrazione cat. D2 (Franchello Sandro)

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 Cortemilia valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. <ul style="list-style-type: none"> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente. <ul style="list-style-type: none"> garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera <ul style="list-style-type: none"> Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del

		responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

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

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: sono consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/f49be554-4c0a-4c3a-bbe9-a74e0f3026e0/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficiamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025; in particolare nel PTOOPP, per il 2024 è prevista la realizzazione di Interventi di Riquilificazione energetica patrimonio immobiliare del Comune di Cortemilia CUP H68H21000000001

Sono stati realizzati interventi di efficientamento energetico presso Caserma Carabinieri, Municipio e Centro Polivalente per attività ricreative e di socializzazione. È in corso l'intervento presso il centro polifunzionale per la famiglia presso i locali dell'ex asilo nido in Cortemilia

Obiettivi di semplificazione e 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 CUP H61C22000560006
- Avviso Misura 1.3.1 Piattaforma nazionale digitale dati CUP H51F22010190006
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni CUP H61F22000550006
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni CUP H61F22001080006
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni CUP H61F22000880006
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE CUP H61F22001070006

Con D.G.C. 7/2023 del 20.01.2023 risulta approvata la soluzione progettuale delle attività finanziate dai bandi PNRR "PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA" M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA all'uopo predisposta.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: con deliberazione n. 78/2023 del 26/09/2023 la Giunta Comunale ha aderito all'Avviso pubblico di Regione Piemonte approvato con determinazione dirigenziale 1360/A1418A/2023 e denominato "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA" e con ciò si è impegnata - in caso di ottenimento del contributo - ad approvare il PEBA Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche entro e non oltre il 31 dicembre 2024

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

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 (consultabile al seguente link: https://www.comune.cortemilia.cn.it/portals/1304/SiscomArchivio/8/DGC13del29_04_22PianoPrevCorr22_24.PDF) risulta approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Alta Langa n. 13/2022 del 29/04/2022 in quanto la medesima ha stabilito di avvalersi della possibilità di predisporre, in relazione alla omogeneità sociale dei territori ed alla sostanziale uniformità dei comuni facenti parte in ordine alla sussistenza e tipologia dei rischi corruttivi, di un unico Piano Triennale per la prevenzione della corruzione.

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative. Si conferma pertanto il contenuto del vigente PTPC.

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

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

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, 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
 4. 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

Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Servizi. La Responsabilità del Servizio amministrativo è affidata alla Dott.ssa Carla Caterina BUE nominata con Decreto del Sindaco nr. 12 del 24/09/2018 mentre la Responsabilità del Servizio tecnico è affidata al Geom. Sandro FRANCHELLO nominato con Decreto del Sindaco nr. 2 del 02/01/2017 e confermato con Decreto del Sindaco 1 del 09/01/2023

SEGRETARIO GENERALE: Dott. BUE Carla Caterina

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), 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,
- Ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- L'amministrazione si sta dotando 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

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

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: 11 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale:

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

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Di seguito viene riportato il prospetto Fabbisogno del personale 2023/2025 con indicata la stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni:

Comune di Cortemilia
FABBISOGNO PERSONALE 2023/2025
(riportante la dotazione organica)

MISSIONE	PROGRAMMA	TIPOLOGIA PERSONALE (indeterminato o flessibile)	CAT.	CESSAZIONI TRIENNIO 2023/2025	CONFERM A ORGANIZZ ATTIVA	FABBISOGNO 2023	FABBISOGNO 2024	FABBISOGNO 2025	MOBILITA' - ACCESSO DALL'ESTERNO
1) Servizi funzionali generali e di gestione	02 - Segreteria generale	Indeterminato <i>Gallo Massimo</i>	B- B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	03- Servizio finanziario	Determinato triennale <i>Dessino Marina</i> (in convenzione dal 15/04/2021)	C- C1	NO	SI	Soddisfatto	Da soddisfare dal 16/04/24	Da soddisfare	- stabilizzazione, - mobilità - utilizzo graduatoria - concorso
	04- Gestione tributi	Indeterminato <i>Bogliolo Mario</i>	C-C4	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Pola Rosangela</i>	B-B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	06 - Ufficio tecnico	Convenzione art 14 CCNL <i>Franchello Sandro</i>	D- D2		NO	NON soddisfatto	NON soddisfatto	NON soddisfatto	- stabilizzazione, - mobilità - utilizzo graduatoria - concorso
		Indeterminato <i>Giachino Gabriella</i> (100% dal 01/01/2022)	C- C5	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Gatti Marco</i> (dal 01/09/2021)	C1	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Fenoglio Fulvio</i>	B-B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Magliola Alfonso</i>	B-B3	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	07 - Elezioni e consultazioni popolari / anagrafe e stato civile	Indeterminato <i>Brandone Patrizia</i> (100% dal 01/07/2022)	D-D3	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
Indeterminato <i>Beltrami Valentina</i>		C-C1	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto		

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.

Programma incarichi di collaborazione autonoma:

È previsto un incarico di collaborazione autonoma alla Dott.ssa Murtas Donatella per la gestione del progetto “Gigante delle Langhe” per euro 15.000,00 e in qualità di coordinatore tecnico-scientifico dell’Ecomuseo per euro 4.000,00

Risulta inoltre definita la seguente programmazione del FABBISOGNO PERSONALE 2024/2026 (riportante la dotazione organica)

MISSIONE	PROGRAMMA	TIPOLOGIA PERSONALE (indeterminato o flessibile)	CAT.	CESSAZIONI TRIENNIO 2024/2026	CONFERMA ORGANIZZATIVA	FABBISOGNO 2024	FABBISOGNO 2025	FABBISOGNO 2026	MOBILITA' - ACCESSO DALL'ESTERNO
(01) Servizi istituzionali generali e di gestione	02 – Segreteria generale	Indeterminato <i>Gallo Massimo</i>	B- B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	03- Servizio finanziario	Determinato triennale <i>Dessino Marina</i> (in convenzione dal 15/04/2021)	C- C1	NO	SI	Da soddisfare dal 16/04/24	Da soddisfare	Da soddisfare	- stabilizzazione, - mobilità - utilizzo graduatoria - concorso
	04- Gestione tributi	Indeterminato <i>Bogliolo Mario</i>	C-C4	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Pola Rosangela</i>	B-B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	06 – Ufficio tecnico	Convenzione art 14 CCNL <i>Franchello Sandro</i>	D- D2		NO	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Giachino Gabriella</i> (100% dal 01/01/2022)	C- C5	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Gatti Marco</i> (dal 01/09/2021)	C1	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Fenoglio Fulvio</i>	B-B7	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	

		Indeterminato <i>Magliola Alfonso</i>	B-B3	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
	07 – Elezioni e consultazio ni popolari / anagrafe e stato civile	Indeterminato <i>Brandone Patrizia</i> (100% dal 01/07/2022)	D-D3	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Beltrami Valentina</i>	C-C1	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
		Indeterminato <i>Volpou Ionut Catalin</i> (in convenzione dal 15/04/2021)	C-C1	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	
(04) Istruzione e diritto allo studio	02 – Altri ordini di istruzione	Indeterminato <i>Vinotto Carlo</i> (dal 16/09/2022)	B-B3	NO	SI	Soddisfatto	Soddisfatto	Soddisfatto	

3.4 **Piano della Formazione del Personale**

Non risulta predisposto un separato Piano della formazione. L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Viste le ridotte dimensioni dell'ente, 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. man mano che sarà avvertita l'esigenza

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 Cortemilia 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.

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