

Comune di Valdieri

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E  
ORGANIZZAZIONE  
2024/2026**

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 08/02/2024**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Valdieri 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.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2023 del 24/08/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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 Valdieri ha meno di 50 dipendenti.

**SEZIONE 1**  
**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**RIFERIMENTI**

<b>Indirizzo</b>	<b>Piazza della Resistenza n. 2</b>	<b>Valdieri</b>	<b>CN</b>	<b>12010</b>
<b>Centralino</b>	+39 0171/97109			
<b>fax</b>	+39 0171/97149			
<b>Sito</b>	<a href="https://www.comune.valdieri.cn.it/">https://www.comune.valdieri.cn.it/</a>			
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:protocollo@comune.valdieri.cn.it">protocollo@comune.valdieri.cn.it</a>			
<b>PEC</b>	<a href="mailto:comune.valdieri@legalmail.it">comune.valdieri@legalmail.it</a>			
<b>Codice fiscale</b>	00464650043			
<b>Partita IVA</b>	00464650043			
<b>Codice ISTAT</b>	004233	<b>Codice Catastale</b>	L558	

Residenti al 31.12.2022: 902

Residenti al 31.12.2023: 921

**Sindaco:** GIORDANA Guido

**Giunta Comunale**

GIORDANA Guido

GIRAUDO Sharon

AUDISIO Davide

**Consiglio Comunale**

GIORDANA Guido Sindaco – GIRAUDO Sharon, AUDISIO Davide, LOVERA Emanuele,  
PANERO Michele, CONGIU Mattia, CARUSO Daniele, TONELLO Davide, GAIOTTI Giacomo  
Luigi, CAVALLO Matteo, MARRONE Valeria

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore Pubblico<sup>1</sup>

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. 49/2021 del 27/11/2021
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 112/2023 del 03/11/2023 e approvato con D.C.C. n. 47/2023 del 30/11/2023, aggiornato con D.G.C. n. 129/2023 del 07/12/2023 e D.C.C. n. 50/2023 del 28/12/2023 e s.m.i.

#### 2.2 Performance<sup>2</sup>

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 14/04/2024. Le risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G. 2024/2026 approvato con D.G.C. 1/2024 del 11.01.2024.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2026.

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** l'ultimo 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" risulta approvato con D.G.C. n. 114/2022 del

---

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

<sup>2</sup> 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 [...]"

26.11.2022. L'organizzazione del Comune di Valdieri presenta il medesimo quadro di raffronto descritto nel suddetto Piano.

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 Valdieri 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 2024/2026 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"> <li>- pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- casi di mobbing;</li> <li>- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>- atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni</li> </ul>
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"> <li>Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali</li> <li>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.</li> </ul>
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.

reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile

promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

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

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:**

saranno predisposti entro il 14/04/2024.

**Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:**

Per il 2024:

€ 50.000,00 cap. 6130/24/1 "Progetto per efficientamento energetico immobili comunali PNRR M.2-C.4 2.2. - CUP E44D22002870006 (Contr Ministero dell'Interno art. 1 c.29 L.160/2019)" (in programma per il 2024).

In data 12/08/2022 è stata sottoscritta la Convenzione per la costituzione della Green Community "MARGREEN" tra Unione Montana Valle Stura, l'Unione Montana Alpi Marittime, il Comune di Roaschia e il Comune di Valdieri;

- l'Unione Montana Valle Stura è stata individuata quale Ente Capofila della Green Community "MARGREEN - "Marittime, le Alpi che si affacciano sul Mediterraneo;
- con decreto del 28/09/2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie – Nucleo PNRR Stato Regioni - ha approvato la graduatoria delle proposte ammesse a valutazione e a finanziamento di cui all'Avviso pubblico del 30 giugno 2022 a valere sul PNRR, Missione 2 – Rivoluzione verde e Transizione ecologica, Componente 1 – Economia circolare e agricoltura sostenibile (M2C1), Investimento 3.2 Green Communities, finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU, tra cui la Green Community "MARGREEN - "Marittime, le Alpi che si affacciano sul Mediterraneo";
- l'area individuata dall'intervento comprende due Unioni Montane (Unione Montana Valle Stura, Unione Montana Alpi Marittime) ed i Comuni di Valdieri e Roaschia;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione Montana Valle Stura n. 102 del 20/12/2022 relativa a: "Convenzione tra Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie – Nucleo PNRR Stato – Regioni e l'Unione Montana Valle Stura per attuazione progetto MARGREEN. Approvazione." è

- stato preso atto del finanziamento complessivo di € 4.300.000,00 a valere sul PNRR M2C1 Inv. 3.2 ed è stato approvato lo schema di Convenzione tra il Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie – Nucleo PNRR Stato - Regioni e l'Unione Montana Valle Stura, finalizzato a disciplinare i rapporti per la realizzazione della Green Community MARGREEN;
- in data 27/12/2022 è stata sottoscritta la Convenzione tra il Dipartimento per gli Affari Regionali e le Autonomie – Nucleo PNRR Stato – Regioni e l'Unione Montana Valle Stura per disciplinare i rapporti tra le Parti finalizzati alla realizzazione della Green Community MARGREEN, nell'ambito del perseguimento degli obiettivi previsti dal PNRR, Missione 2 – Componente 1 – Investimento 3.2;
  - in data 28/02/2023 è stato sottoscritto l'Accordo per la realizzazione di interventi previsti dal Piano Operativo tra l'Unione Montana Valle Stura e tutti gli Enti facenti parte della Green community;
  - il Comune di Valdieri è stato individuato quale Soggetto sub-attuatore della Green Community “MarGreen” e assume il ruolo di Soggetto Realizzatore per gli interventi di propria competenza
  - Nel 2023 è stato affidato l'incarico per la progettazione, il coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dell'opera ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., la direzione e la contabilità lavori, il certificato di regolare esecuzione/collaudato.

**Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:**

L'Amministrazione intende mantenere e laddove possibile implementare lo Sportello Unico Digitale (che rende più semplici e veloci le relazioni tra le imprese, i professionisti, i cittadini e la Pubblica Amministrazione, attraverso la presentazione telematica delle istanze e che ad oggi interessa l'edilizia e l'occupazione e manomissione suolo) e lo Sportello onLine (che permette un accesso rapido ed unificato ai servizi digitali erogati dall'Ente). Intende inoltre disporre di una modulistica aggiornata e inserire nel sito maggiori informazioni per facilitare l'utenza.

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** L'Ente non dispone di 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 31/12/2024.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio



(in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

Il comune nel tempo si è dotato di: ascensori, servoscala, rampe d'accesso/pedane per rendere fruibili gli immobili di proprietà.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

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.valdieri.cn.it/Menu?IDDettaglio=126920> ) risulta approvato con D.G.C. n. 31/2023 del 08/03/2023 e si riferisce al triennio 2023/2025.

Nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*. Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato I6 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Publicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recenti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Publicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47	- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2) Art. 47, commi 2 e 9  - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti), il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure  Art. 47, commi 3 e 9  - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti.  Art. 47, co. 3-bis e 9  - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.
---	---	--	---

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Le misure di contrasto dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione alle seguenti tipologie di misure che possono essere adottate:

**misure di trasparenza** (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento).

**misure di controllo** (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture).

**misure di semplificazione** (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale).

**misure di regolazione** (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze).

**misure di organizzazione** (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.).

**Stipula di patti di integrità** e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto alcune delle quali trovano già definizione nel PTPC dell'Ente.

# SEZIONE 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

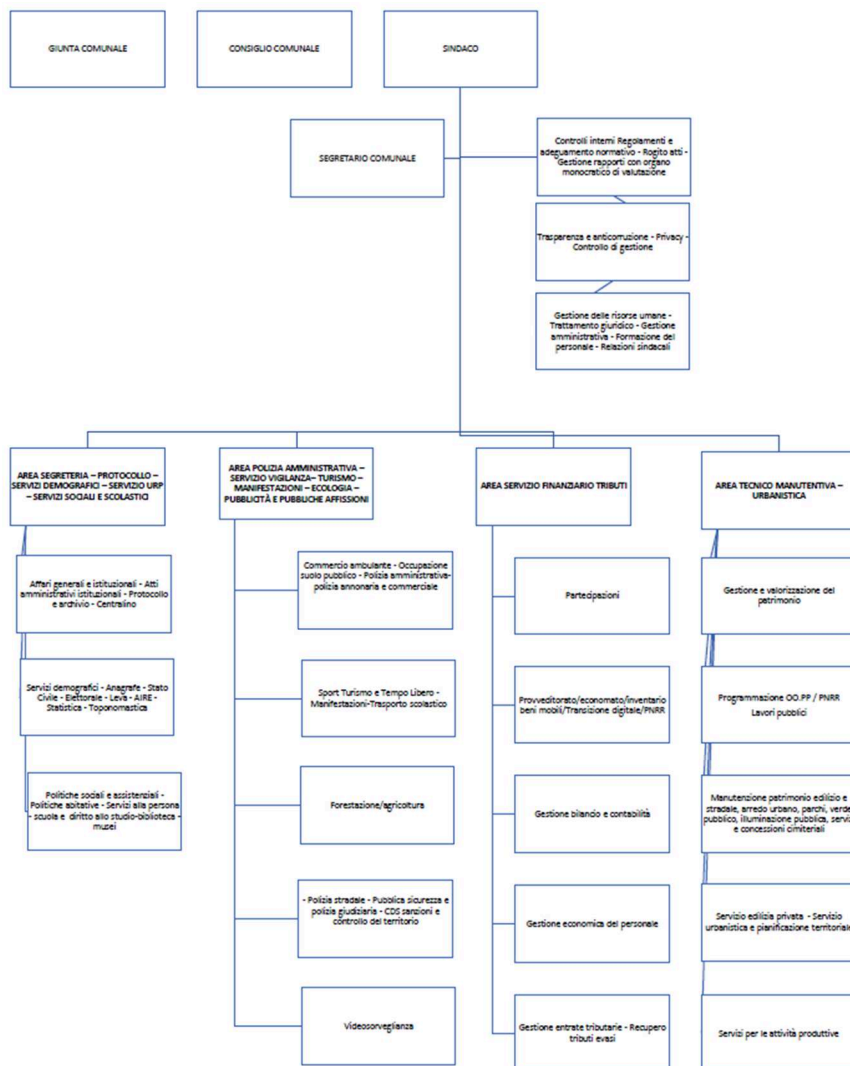
### 3.1 Struttura organizzativa

#### Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree

AREA SEGRETERIA – PROTOCOLLO – SERVIZI DEMOGRAFICI – SERVIZIO URP – SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI -	AREA POLIZIA AMMINISTRATIVA – SERVIZIO VIGILANZA - CULTURA – TURISMO – MANIFESTAZIONI – ECOLOGIA – PUBBLICITÀ E PUBBLICHE AFFISSIONI	AREA SERVIZIO FINANZIARIO TRIBUTI	AREA TECNICO MANUTENTIVA – URBANISTICA	UNIONE ALPI DEL MARE – POLIZIA URBANA*
Responsabile: Segretario Comunale PARA dott.ssa Monica	Responsabile: Segretario Comunale PARA dott.ssa Monica	Responsabile: LOVERA dott.ssa Giuliana	Responsabile: GASTALDI Geom. Marco	Responsabile: CAVALLO dott. Cesare
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bella Marianne</li> <li>Giordana Mario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forneroni Irma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tortalla Gemma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pecollo Filippo</li> <li>Roggero Simone</li> <li>Rosso Marco</li> <li>Strafforello Valerio</li> </ul>	<p>*fino al 31/07/2023. A partire dal 1/08/2023 Convenzione per servizio associato di polizia locale con Comune di Boves.</p>

nei termini di cui al seguente organigramma:



aggiornato con D.G.C. 82/2023 del 09.08.2023.

**SEGRETARIO COMUNALE: DOTT.SSA PARA MONICA**

Responsabile della Transizione digitale: Lovera Giuliana individuato con decreto sindacale 3/2023 del 21/08/2023

Personale in servizio:

Nuove Aree CCNL	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Elevata Qualificazione	2	2	
Istruttori	4	4	2 incarichi a dipendenti altra P.A. presso ufficio tecnico
Operatori esperti	2	2	
Operatori			
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

**3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>4</sup>**

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al 31.12.2024 tenuto 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;

---

<sup>4</sup> 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 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. 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. in particolare riguardanti i progetti PNRR. Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione.

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

Nel D.U.P.S. 2024/2026 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

#### **Dipendenti a tempo indeterminato:**

- n. 1 dipendente Area Funzionari (ex D4) resp. Ufficio tecnico – a tempo pieno;
- n. 1 dipendente Area Funzionari (ex D3) resp. Serv. Finanziario - a tempo pieno;
- n. 1 dipendente Area Istruttori (ex C5) a tempo pieno addetto stato civile-anagrafe;
- n. 1 dipendente Area Istruttori (ex C2) a tempo pieno;
- n. 1 dipendente Area Istruttori (ex C3) Vigile a tempo pieno;
- n. 1 dipendente Area Istruttori (ex C5) a tempo pieno addetto ai tributi (in astensione obbligatoria dal 30/09/2023);
- n. 1 dipendente Area Operatori Esperti (ex B3) cantoniere tempo pieno;
- n. 1 dipendente Area Operatori Esperti (ex B3) cantoniere tempo pieno;

Risultano inoltre in servizio a tempo determinato:

- dal 01/01/2024 al 31/03/2024 un dipendente 3h settimanali per supporto ufficio tecnico (l'Ente ha attinto da graduatoria altro comune) nelle more di procedere ad assunzione a tempo indeterminato
- dal 01/01/2024 al 31/03/2024 6h settimanali per supporto ufficio tecnico;

Con D.G.C. 10/2024 del 31.01.2024 risulta approvata la ricognizione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 i cui contenuti devono intendersi qui integralmente riportati e trascritti.

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti vacanti
	FT	PT 50%	
<b>D</b>	2	/	/
<b>C</b>	4	/	1 dal 01/10/2021
<b>B</b>	2	/	1 dal 01/09/2023 1 p.t. dal 04/02/2022
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>		<b>3 di cui n. 1 a tempo parziale</b>

Il piano occupazionale prevede per l'anno 2024 di ricoprire per turn-over i posti indicati a seguire mediante le modalità specificate per ciascuno di essi e di demandare alle successive determinazioni il fabbisogno in coerenza di vincoli assunzionali per i successivi anni 2025 e 2026:

Categoria	Figura professionale – Full o part time – determinato o indeterminato	Area	Modalità di reperimento risorsa
Area degli Operatori (ex cat B)	Operatore esperto (tempo pieno e indeterminato)	Area tecnica	Procedura di mobilità volontaria e/o scorrimento graduatoria di concorso per esami Posto vacante dal 01/09/2023
Area degli Istruttori (ex cat C)	Istruttore Tecnico (tempo pieno e indeterminato)	Area tecnica	Procedura di mobilità volontaria e/o scorrimento graduatoria di concorso per esami Posto vacante dal 01/10/2021
Area degli Operatori (ex cat B)	Esecutore amministrativo (tempo parziale al 50% e indeterminato)	Area finanziaria/segreteria	Ricorso a forme di lavoro flessibile e/o scorrimento graduatoria di concorso per esami a tempo indeterminato di altri Enti Posto vacante dal 05/02/2022

A seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.



## **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 Valdieri 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 dall'Organismo Indipendente di valutazione (nominata con D.G.C. 127/2023), 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.