



Comune di Roburent

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

(Allegato alla deliberazione del Commissario Straordinario n°. 29 in data 22.12.2023)

PREMESSA

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

Si fa presente che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Roburent ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data [28/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 78/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno, in maniera graduale e progressiva, 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, comma 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;
 - antecedentemente al commissariamento dell'Ente, di cui sarà fatta menzione nel prosieguo del presente piano, l'Amministrazione Comunale venutasi a determinare a seguito delle Elezioni Comunali del giorno 26 maggio 2019 con DGC n°. 30 in data 03.05.2023 aveva approvato:
 - lo schema del Bilancio di Previsione 2023 – 2025 e la proposta di Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023 – 2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 30/2023 in data 03/05/2023;
 - la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023 – 2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16/2023 in data 24/05/2023;
 - il Bilancio di Previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17/2023 del 24/05/2023.

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.

Il Comune di Roburent conta una popolazione residente inferiore a 15.000 abitanti e ha meno di 50 dipendenti computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale e, precisamente, n. 03 (tre), per cui si è tenuto conto, nella redazione del PIAO 2023 – 2025 che segue, delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Provinciale n. 174	Roburent	CN	12080
Centralino	0174/228105			
fax	0174/228253			
Sito	http://www.comune.roburent.cn.it/			
e-mail	protocollo@comune.roburent.cn.it			
PEC	protocollo@pec.comune.roburent.cn.it			
Codice fiscale	00468820048			
Partita IVA	00468820048			
Codice ISTAT	004186	Codice Catastale	H378	

Residenti al 31.12.2021: 481

Residenti al 31.12.2022:490

Sino al 10.09.2023 la composizione degli organi di indirizzo politico – amministrativo determinatasi a seguito delle Elezioni Comunali del giorno 26 maggio 2019 è stata quella riportata nel PIAO 2022/2024 approvato con D.G.C. n°. 78 in data 28.12.2022.

A decorrere dal 11.09.2023 il Comune di Roburent si trova in stato di commissariamento. Riguardo all'attivazione della procedura di commissariamento, si rileva:

- che con Decreto del Prefetto di Cuneo prot. n°. 0050613 in data 11.09.2023 è stata disposta la sospensione del Consiglio Comunale di Roburent, ai sensi dell'art. 141, comma 1, lett. b), punto 3), del D.Lgs. 18.08.2000 n°. 267 e si è proceduto alla nomina del Dott. Francesco D'ANGELO, Viceprefetto in servizio presso la Prefettura di Cuneo, quale Commissario Prefettizio per la temporanea amministrazione dell'Ente;
- che, successivamente, con Decreto del Presidente della Repubblica in data 28 settembre 2023, è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di Roburent, ai sensi dell'art. 141, comma 1, lett. b), punto 3), del D.Lgs. 18.08.2000 n°.267, e si è proceduto alla nomina del Dott. Francesco D'ANGELO, Viceprefetto in servizio presso la Prefettura di Cuneo, quale Commissario Straordinario per la provvisoria amministrazione dell'Ente fino all'insediamento degli organi ordinari;
- al Commissario summenzionato sono conferiti tutti i poteri che spettano al Sindaco, alla Giunta Comunale ed al Consiglio Comunale.

Lo stato di commissariamento in cui il Comune di Roburent, come sopra indicato, si trova a far data dal giorno 11.09.2023 e le caratteristiche strutturali ed organizzative dell'Ente, illustrate nel presente P.I.A.O., hanno influito sulle tempistiche relative alla predisposizione ed all'adozione del piano medesimo, in ragione del fatto che gli adempimenti ad esso connessi, rientranti nell'ambito delle varie e complesse incombenze istituzionali poste in capo al Comune, hanno determinato, tenuto conto dell'esiguità delle risorse umane disponibili in rapporto ai carichi di lavoro e degli eventi che hanno portato alla crisi amministrativa, rallentamenti nell'attività degli Uffici.

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. 4/2019 del 14/06/2019 Il mandato amministrativo degli Amministratori risultati eletti a seguito delle Elezioni Comunali del giorno 26 maggio 2019 si è concluso in data 10.09.2023, stante lo stato di commissariamento in cui il Comune di Roburent, come sopra indicato, si trova a far data dal giorno 11.09.2023;
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 30/2023 del 03/05/2023 e approvato con D.C.C. n. 16/2023 del 24/05/2023 dall'Amministrazione Comunale venutasi a determinare a seguito delle Elezioni Comunali del giorno 26 maggio 2019.

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. Il Piano Esecutivo di Gestione non risulta adottato e gli obiettivi di performance non

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 [...]"

risultano assegnati. 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.

I dipendenti di ruolo dell'Ente risultano essere i seguenti:

- 1 Istruttore Direttivo Contabile in Area Finanziaria, titolare di posizione organizzativa, a tempo pieno, inquadrato in D7 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), di genere femminile;
- 1 Istruttore Direttivo in Area Tecnica, a tempo pieno e non titolare di posizione organizzativa, inquadrato in D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), di genere maschile;
- 1 Operatore Generico in Area Tecnico – Manutentiva, a tempo pieno, addetto ai servizi tecnico - manutentivi e al trasporto scolastico, inquadrato in B7 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Esperti), di genere maschile.

Al funzionamento dei Servizi dell'Area Demografica (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale), dopo il collocamento a riposo a far data dal 01.12.2022 dell'Istruttore Direttivo Amministrativo di ruolo, a tempo pieno, inquadrato in D2 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), non titolare di posizione organizzativa e di genere femminile, è addetta n. 1 unità di personale, inquadrata in C1 (profilo professionale tra-spuesto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori), non titolare di posizione organizzativa, di genere femminile, dipendente di ruolo di altro Comune, a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato in ragione di apposita convenzione.

La responsabilità gestionale dell'Area Tecnica è affidata ad un tecnico dipendente di altro Ente Locale, di genere maschile, Istruttore Direttivo, inquadrato in D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), utilizzato a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato in ragione di apposita convenzione. Presta servizio in forza all'Ente un Segretario Comunale, di genere maschile, che presta servizio, oltre che nel Comune di Roburent, anche nei Comuni di Ormea, Montaldo di Mondovì, Rocca Cigliè e Viola in ragione di apposita convenzione stipulata tra gli Enti predetti nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila.

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.

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 Roburent 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	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. L'Ente provvederà ad aggiornare, in un'ottica di “ *work in progress* ”, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, con successivo provvedimento.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

ANNO 2023:

PNRR – Manutenzione del patrimonio - M2 C4 I. 2.2. Lavori di efficientamento energetico impianti illuminazione pubblica comunale – Importo € 50.000,00 (Contributo Ministeriale € 50.000,00);

Progetto Stepping - Riqualficazione e gestione energetica di n°. 3 edifici pubblici – Importo € 13.000,00 (Fondi comunali € 13.000,00);

ANNO 2024:

PNRR – Manutenzione del patrimonio - M2 C4 I. 2.2. Lavori di efficientamento energetico impianti illuminazione pubblica comunale – Importo € 60.000,00 (Contributo Ministeriale € 50.000,00 – Fondi comunali € 10.000,00).

I suddetti lavori risultano inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'Amministrazione:

Griglia ed attestazioni sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, di cui alla Delibera ANAC 203/2023, chiuse ed acquisite a sistema dalla piattaforma ANAC con numero di registrazione 21818 in data 08.11.2023. L'Ente provvederà ad aggiornare successivamente tali obiettivi in un'ottica di “ *work in progress* ”.

Per quanto riguarda il 2022, risultano chiuse ed acquisite a sistema dalla piattaforma ANAC con numero di registrazione 21818 in data 08.11.2023 la Griglia e le attestazioni sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, di cui alla Delibera ANAC 203/2023

Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi:

Stante lo stato di commissariamento in cui il Comune di Roburent, come sopra indicato, si trova a far data dal giorno 11.09.2023, gli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, che non erano stati previsti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025, troveranno eventuale formulazione nel P.I.A.O. 2024/2026.

Obiettivi di digitalizzazione

Stante lo stato di commissariamento in cui il Comune di Roburent, come sopra indicato, si trova a far data dal giorno 11.09.2023, gli obiettivi di digitalizzazione, che non erano stati previsti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025, troveranno eventuale formulazione nel P.I.A.O. 2024/2026.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'Amministrazione:

Non risultano 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.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: https://www.comune.roburent.cn.it/portals/1500/SiscomArchivio/8/PTPCT2022-2024_001.pdf) risulta approvato con D.G.C. n. 16/2022 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°. 2275, pubblicato in data 12.07.2023 con accluso modulo di presentazione osservazioni e proposte, allo Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.roburent.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 Roburent 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 27.07.2023, per la presentazione di proposte e di osservazioni, nessun suggerimento è pervenuto né sono state presentate proposte o osservazioni. Stante il fatto nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative, si ritiene di

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

confermare, con riferimento all'anno 2023, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2022/2024 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°. 16/2022 in data 29.04.2022.

Nella predisposizione del prossimo PIAO, il PTPCT si terrà conto, in un'ottica di “ *work in progress* ”, 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;
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

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree:

- Area Demografica
- Area Tecnica
- Area Finanziaria
- Area Tecnico-Manutentiva

Il Segretario Comunale in forza all'ente presta servizio, oltre che nel Comune di Roburent, anche nei comuni di Ormea, Montaldo di Mondovì, Rocca Cigliè e Viola in ragione di apposita convenzione stipulata tra gli Enti predetti nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila.

SEGRETARIO COMUNALE: GERVASI DR. MARIO

Responsabile della Transizione digitale: GERVASI dr. Mario individuato con D.G.C n. 34/2019 del 02/10/2019

Numero di dipendenti in servizio:

L'Ente consta al 31.12.2022 di n. 03 dipendenti di ruolo, come appresso indicato:

- n°. 01 Istruttore Direttivo Contabile in Area Finanziaria, titolare di posizione organizzativa, a tempo pieno, inquadrato in D7 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
- n°. 01 Istruttore Direttivo in Area Tecnica, a tempo pieno e non titolare di posizione organizzativa, inquadrato in D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);
- n°. 01 Operatore Generico in Area Tecnico – Manutentiva, a tempo pieno, addetto ai servizi tecnico - manutentivi e al trasporto scolastico, inquadrato in B7 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Esperti).

Ai servizi dell'Area Demografica (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale), dopo il collocamento a riposo a far data dal 01.12.2022 dell'Istruttore Direttivo Amministrativo di ruolo, a tempo pieno, inquadrato in D2 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e non titolare di posizione organizzativa, è, attualmente, addetta n°. 01 unità di personale, inquadrata in C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Istruttori), utilizzata, essendo dipendente di ruolo di altro Comune avente funzioni di Ente capofila, a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato in ragione di apposita convenzione.

La responsabilità gestionale dell'Area Tecnica è affidata ad un tecnico dipendente di altro Ente Locale, Istruttore Direttivo, inquadrato in D3 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), utilizzato a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato in ragione di apposita convenzione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Non risultano adottate misure in tema di Lavoro Agile. 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 considerando le difficoltà correlate alla 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.

Eventuali misure in proposito saranno adottate dall'Amministrazione, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento, tenendo 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 essere dotata 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 essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

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. Viste le ridottissime 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

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane: nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) approvato dall'Ente antecedentemente al commissariamento è stato previsto,

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

riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale, il mantenimento dell'attuale dotazione organica e di ottimizzare e valorizzare le risorse umane esistenti, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi da realizzare, al fine di offrire migliori servizi alla collettività; è, tuttavia, stabilito che, 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. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 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 il Comune ha, comunque, 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 Roburent 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.roburent.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=144494>.