



Comune di Barbaresco

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

PREMESSA

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

Nell'elaborazione del presente piano si è tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Barbaresco ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 28/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 54/2022 e per il 2023/2025 intende adottare progressivamente uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno 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.
- il Comune di Barbaresco ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10/2023 del 10/05/2023.

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 Barbaresco ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza del Municipio, 1	Barbaresco	CN	12050
Centralino	+39 0173.63.51.35			
fax	+39 0173.63.52.34			
Sito	https://www.comune.barbaresco.cn.it/index.asp			
e-mail	barbaresco@comune.barbaresco.cn.it			
PEC	pec@pec.comune.barbaresco.cn.it			
Codice fiscale	00417680048			
Partita IVA	00417680048			
Codice ISTAT	004011	Codice Catastale	A629	

Residenti al 31.12.2022:592

Sindaco:

ZOPPI MARIO

Giunta Comunale:

ZOPPI MARIO

BIANCO ALBERTO

PORRO DIEGO

Consiglio Comunale

ZOPPI MARIO, BIANCO ALBERTO, PORRO DIEGO, GIACOSA STEFANO, VACCA MARIO, CAPRA ELISABETTA, VACCA CRISTINA, TRIGILA INES, NOCETTI GIANLUCA, BOFFA GABRIELE, BOLLA ROSELLA.

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
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 56/2022 del 28/12/2022 e aggiornato con D.C.C. n. 10/2023 del 10/05/2023.

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: Gli obiettivi operativi di sviluppo risultano assegnati nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato con D.G.C. n. 29/2023 del 11/05/2023 le cui schede sono allegate al presente Piano quali parti integranti e sostanziali del medesimo

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 impiegate 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.

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 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 [...]"

L'organizzazione del Comune di Barbaresco vede la presenza femminile di 5 unità di personale sulle 7 unità a diverso titolo in servizio presso l'Ente. In particolare, al 31.12.2022 risultavano:

- n. 2 dipendenti donna con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
- un Segretario Comunale donna in convenzione
- n. 2 dipendenti donna con rapporto di lavoro extra time ex art. 1 c. 557 L. 311/04
- n. 2 dipendenti uomo con rapporto di lavoro extra time ex art. 1 c. 557 L. 311/04

La Responsabilità dei servizi è attribuita ad Amministratori

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 Barbaresco 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.
		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 analogia

		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: consultabili sul sito istituzionale dell'Ente Sezione Amministrazione Trasparente -> Altri contenuti -> Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati -> Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Negli anni scorsi risultano realizzati diversi interventi i cui progetti sono approvati con:

D.G.C. N.43/2019

D.G.C. N. 58/2020

D.G.C. N. 29 GC/2021 + D.G.C. N. 62/2021

D.G.C. N. 40/2021

D.G.C. N. 35/2022

D.G.C. N. 39/2023

Sono in corso/previsti:

Ministero dell'Interno	M2C4 2.2.	B72H22008920006	PNRR M2C4 -I2.2_RIQUALIFICAZIONE DEL TERRAZZO PALAZZO MUNICIPALE	50.000,00 €	2022	6230	LAVORI IN CORSO
Ministero dell'Interno	M2C4 2.2.	B74H22001160006	PNRR-M2C4-I.2.2-INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI 2023	50.000,00 €	2023	6231	IN FASE DI PROGETTAZIONE
Ministero dell'Interno	M2C4 2.2.	B74J22001550006	PNRR-M2C4-I.2.2-INTERVENTI PER LA RESILIENZA, LA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO E L'EFFICIENZA ENERGETICA DEI COMUNI 2024	50.000,00 €	2024	6232	NEL 2024

Obiettivi di semplificazione:

È intenzione dell'Ente mantenere e sviluppare il Portale edilizia per le pratiche dello Sportello Unico e/o il Portale del cittadino per richiedere appuntamenti o pagare e disporre di una modulistica aggiornata.

Obiettivi di 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:

Dati delle Iniziative del PNRR		Dati dei Progetti					
Amministrazione Titolare di Intervento (*)	Codice Iniziativa (*)	CUP (**)	DESCRIZIONE	IMPORTO CONTRIBUTO	ANNO	CAP.SPESA	FASE DI ATTUAZIONE
Ministero dell'Interno	M1C1 1.4.5.	B71F22004100006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	23.147,00 €	2023	6471	IN CORSO
Ministero dell'Interno	M1C1 1.3.1.	B51F22007540006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI	10.172,00 €	2023	6472	IN CORSO
Ministero dell'Interno	M1C1 1.4.3.	B71F22002680006	APP IO	2.673,00 €	2023	6473	IN CORSO
Ministero dell'Interno	M1C1 1.4.3.	B71F22002690006	PIATTAFORMA PAGOPA	3.642,00 €	2023	6474	IN CORSO
Ministero dell'Interno	M1C1 1.4.4.	B71F22002670006	SPID CIE	14.000,00 €	2023	6470	IN CORSO

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano redatti 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. In riferimento agli investimenti e ai progetti in corso di esecuzione si evidenzia l'intervento di MANUTENZIONE STRAORDINARIA, ADEGUAMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE, ARREDI ED ALLESTIMENTO SPAZI INTERNI DELLA EX CONFRATERNITA DI SAN DONATO SEDE ENOTECA - FONDI FESR 2014/2020 (per € 125.059,60)

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.barbaresco.cn.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=101) risulta approvato con D.G.C. 8/2022 del 30/03/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. Nel 2022 non

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

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

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

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in Aree e segnatamente:

- LAVORI PUBBLICI - PERSONALE-PROTEZIONE CIVILE- POLIZIA LOCALE - E AMMINISTRATIVA: la Responsabilità dell'Area è affidata al SINDACO
- SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI E DEMOGRAFICI, SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI E AFFARI GENERALI: la Responsabilità dell'Area è affidata al VICE SINDACO
- GESTIONE E MANUTENZIONE PATRIMONIO DISPONIBILE E INDISPONIBILE, PAESAGGIO, AMBIENTE E RIFIUTI: la Responsabilità dell'Area è affidata al all'assessore BOIDO FRANCO
- SPORT, SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI E ALLA PERSONA, TURISMO, PROMOZIONE E MANIFESTAZIONI, AGRICOLTURA: la Responsabilità dell'Area è affidata al VICE SINDACO
- COMMERCIO - MERCATI, RANDAGISMO: la Responsabilità dell'Area è affidata al VICE SINDACO
- URBANISTICA EDILIZIA la Responsabilità dell'Area è affidata a personale in servizio ex art. 1 c. 557 legge 311/2004

SEGRETARIO COMUNALE: FRACCHIA dott.ssa PAOLA

Numero di dipendenti in servizio: 2 + 4 ex art. 1 c. 557 legge 311/2004

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 31.12.2024 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;

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

- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Ad aprile/maggio è stata somministrata tramite Webinar formazione in materia elettorale e stato civile e a luglio è stata effettuata formazione sull'utilizzo dei software a disposizione (Venere). 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. man mano che sarà avvertita l'esigenza.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 approvato con D.G.C. n. 23/2023 del 28/04/2023.

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

Calcolo capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	circa 618	a

resti assunzionali 2015/2019	0,00
------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2021	144.390,3
------------------------------------	-----------

TRASFERIMENTO AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2020
spesa per convenzioni di segreteria al netto dell'IRAP	0,00	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP comprensiva della quota parte di convenzione di segreteria DA RENDICONTO 2020	144.390,31	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	590.257,58	MEDIA 600.155,69
	ENTRATE RENDICONTO 2020	584.008,97	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	626.200,51	
	FCDE ASSETATO 2022	4.073,01	
	ENTRATE NETTO FCDE	596.082,68	

CALCOLO % ENTE	24,22%
----------------	--------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%	

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	596.082,68	29,50%	175.844,31

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE	31.454,08	29,50%
--	-----------	--------

spesa di personale 2018 + SPESA convenzione di segreteria (al netto dell'IRAP)	145.617,26
--	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	33,00%		Tabella 2	ANNO 2022
			0-999	33,00%
			1000-1999	33,00%
			2000-2999	28,00%
	Incremento massimo teorico	31.454,08	3000-4999	26,00%
	Incremento entro limite Tabella 2	48.053,70	5000-9999	24,00%
	resti assunzionali	0,00	10000-59999	19,00%
		60000-249999	14,00%	
		250000-1499999	8,00%	
		1500000>	4,00%	

Decurtazione spesa per le assunzioni previste ed effettuate nel corso del 2021	0,00
---	------

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2022	Incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali al netto della spesa di personale già	31.454,08
---	---	-----------

Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni

ANNO 2023

Utilizzo dei contratti flessibili per la temporanea sostituzione del personale dimissionario nell'anno 2021

Conclusione delle procedure per l'assunzione di n. 1 unità di personale, "Istruttore Tecnico-" (ex cat. C) a tempo parziale 18 ore e indeterminato tramite:

- mobilità esterna ex articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti.

ANNI 2024 E 2025

Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative agli anni in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno negli anni 2024 e 2025.

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 Barbaresco 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 il 13.01.2023 sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

https://www.comune.barbaresco.cn.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=104

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.