



Comune di Ormea

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

SOMMARIO

<i>INTRODUZIONE</i>	3
<i>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</i>	5
<i>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</i>	6
<i>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</i>	13
<i>MONITORAGGIO</i>	16

INTRODUZIONE

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Ormea ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data [27/12/2022](#) con deliberazione della Giunta Comunale n. 140/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;

- gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
 - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;
 - il Comune di Ormea tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 16.03.2023;

- la dottrina è divisa tra chi ritiene che il termine di 30 giorni vada computato dalla data di effettiva approvazione del bilancio e chi considera comunque il 30.06.2023 come termine ultimo indipendentemente dalla data di approvazione;
- il termine di approvazione di diversi piani confluiti nel P.I.A.O. decorreva dall'effettiva approvazione del bilancio;

l'Ente ritiene di aderire all'ipotesi maggiormente prudente ed approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima e una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Ormea ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Teco, 1	Ormea	CN	12078
Centralino	+39 0174 391101			
fax	+39 0174 392234			
Sito	https://www.comune.ormea.cn.it/it-it/home			
e-mail	protocollo@comune.ormea.cn.it			
PEC	protocollo.ormea@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00514250042			
Partita IVA	00514250042			
Codice ISTAT	004155			

Codice Catastale	G114
------------------	------

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

Ferraris Giorgio

GIUNTA COMUNALE

Ferraris Giorgio Sindaco

Vinai Italo Vice Sindaco

Michelis Danila Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Ferraris Giorgio Sindaco

Vinai Italo Consigliere

Michelis Danila Consigliere

Mao Enzo Consigliere

Mao Chris Consigliere

Vinai Gianni Consigliere

Dani Fausto Consigliere

Balsamo Daniela Consigliere

Benzo Gianfranco Consigliere

Balbis Manuel Consigliere

Bosia Ermanno Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 1504

Residenti al 31.12.2022: 1504

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 28/2019 del 06.06.2019 che testualmente recitano: “Dopo il completamento dei lavori di ricostruzione e di ripristino delle infrastrutture danneggiate dagli eventi alluvionali del novembre 2016, sarà necessario attivare e realizzare un piano di interventi e di manutenzione preventiva per la messa in sicurezza del territorio, a partire dalla pulizia e sistemazione del Fiume Tanaro e dei ruscelli che vi affluiscono e dalla regimazione delle acque sui versanti, per tutelarci dai sempre più frequenti fenomeni atmosferici di grande violenza e intensità. Nella consapevolezza delle difficoltà della situazione economica generale e in particolare delle aree montane periferiche come la nostra, per quanto di competenza dell’Amministrazione, intendiamo sostenere tutte le attività economiche esistenti e agevolare qualsiasi iniziativa possa creare occupazione in ogni settore: industriale, artigianale, commerciale e agricolo. Saranno portati avanti i progetti già attivati per realizzare attività di trasformazione di prodotti locali e di realistiche e sostenibili lavorazioni del legno. Saranno attivati sgravi fiscali per i proprietari di negozi vuoti che metteranno a disposizione le vetrine per attività economiche e commerciali e per associazioni locali. Ci attiveremo per elaborare tutti insieme (amministrazione, operatori, associazioni) una strategia condivisa per individuare prodotti, servizi, attrazioni e iniziative coerenti con le richieste del mercato turistico. Le caratteristiche del nostro territorio ci consentono di proporci con forza per intercettare le nuove forme di domanda turistica legate alle attività outdoor. Negli ultimi anni il nostro Comune è riuscito a promuovere e ad inserirsi in progetti territoriali con la Liguria, le Langhe e la montagna cuneese che sono in fase di avvio e che potranno consentirci di diventare il punto di riferimento di aree turisticamente molto forti. Il completamento dei lavori in corso e di quelli già finanziati nelle aree del parco giochi, del parco fluviale dell’Altramella e dell’area sportiva di Ponte di Nava consentirà di migliorare la nostra capacità di attrazione dell’utenza turistica familiare, particolarmente rilevante per la nostra realtà. La valorizzazione del centro storico e delle numerose frazioni, della nostra storia, della nostra cultura, delle nostre tradizioni e della nostra gastronomia saranno fra le priorità dell’Amministrazione, insieme al sostegno, al potenziamento e alla promozione dei prodotti e delle filiere di produzione locali. L’inserimento della Ceva – Ormea nelle ferrovie turistiche ha fatto sì che la linea sia stata rimessa a posto dai danni causati dall’alluvione; questo ci consente di proseguire e incrementare l’esperienza promozionale dei treni turistici e di puntare sul ripristino del servizio pubblico quotidiano. L’Amministrazione sosterrà il progetto di estensione della rete del teleriscaldamento cittadino, che potrà consentire il miglioramento qualitativo ed economico del servizio. Vigileremo sul mantenimento dei servizi sanitari locali e lavoreremo per il potenziamento

dell'Ambulatorio locale della Salute per le cronicità, recentemente attivato dall'ASL. Realizzeremo immediatamente il progetto sul risparmio energetico, finanziato recentemente dalla Regione, che prevede l'installazione di lampade a LED su alcune linee dell'illuminazione pubblica con contestuale creazione del sistema di videosorveglianza cittadino. Dopo essere riusciti ad anticipare la progettazione per il collegamento del nostro Comune con fibra alla rete della Banda Ultra Larga, ci impegneremo per la tempestiva realizzazione dei lavori. La manutenzione e il mantenimento delle strutture esistenti, dalle strade ai sentieri, sarà un impegno costante dell'amministrazione, come il sostegno alle Scuole, da quelle dell'infanzia e dell'obbligo a quella Forestale, e la collaborazione con tutte le Associazioni di volontariato. La trasformazione della natura giuridica dell'Ente di gestione della Casa di Riposo, attuata sulla base delle disposizioni legislative vigenti, richiederà un'attenzione particolare per garantire in futuro la tutela del preminente interesse pubblico. Lavoreremo in stretta collaborazione con gli altri comuni ed enti del territorio per difendere i servizi e per riprendere iniziative per il miglioramento dei collegamenti stradali. L'Amministrazione eletta rappresenta tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro espressione di voto; garantiamo quindi la disponibilità ad ascoltare e rappresentare tutta la nostra Comunità, ponendoci l'obiettivo di lavorare per superare le divisioni e le contrapposizioni esistenti e augurandoci di trovare già nel Consiglio Comunale la stessa volontà da parte di tutti i rappresentanti dei cittadini chiamati a farne parte."

- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 23/2023 del 27/02/2023 e approvato con D.C.C. n. 6/2023 del 16/03/2023.

2.2 **Performance**²

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

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 [...]"

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 successivamente.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2024.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: 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.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica e tenuto conto della volontà di procedere ad una nuova assunzione, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione, salva la impossibilità o inopportunità, della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
2. adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
4. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;
5. può finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il Comune si impegna altresì ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica. Si impegna inoltre, in forma associata con altre Amministrazioni in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune, a promuovere la costituzione dell'Osservatorio Permanente. Tale organo avrà compito di vigilare sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzino le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità. Obiettivi dell'azione: Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità. Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità. Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche. Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

Sul tema della Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro il Comune intende operare in queste direzioni:

- salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo diverse modalità di organizzazione del lavoro;
- sensibilizzare, nei limiti concessi dalla normativa e delle disponibilità di bilancio, i Responsabili sull'utilizzo del part-time e la flessibilità come formule da integrare/introdurre nell'organizzazione del lavoro al fine di consolidare e potenziare l'efficienza del servizio erogato agli utenti finali, rispondendo parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità familiari.

Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione. Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno inserite nei corsi di aggiornamento al personale compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti e con i limiti di spesa imposti dalla normativa; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Ente preposti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/ formazione di futura programmazione.

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione. Ampia parte delle attività di

informazione avrà come destinatari diretti, da un lato, le parti sociali, dall'altro, gli/le stessi/e dipendenti dell'Amministrazione, che potranno in questo modo essere sensibilizzati/e e coinvolti/e nelle iniziative promosse e tendenti a garantire loro maggiore equità retributiva, di carriera e di conciliazione. La diffusione delle attività e dei diritti delle lavoratrici offerte dalle norme sulle pari opportunità sarà sviluppata anche con interventi di diffusione attraverso seminari informativi periodici rivolti sia ai/alle dipendenti dell'Ente, sia a rappresentanti e personale di altri Enti Locali, aziende pubbliche e private e partenariato sociale. La diffusione dovrà incoraggiare non solo l'equità, ma anche la modernizzazione dell'Ente in un'ottica di pari opportunità.

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 al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/0ec79dfe-ad05-4200-add6-6a09fea93027/>

Dichiarazione di accessibilità: saranno predisposti successivamente.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025

CONTRIBUTO AI COMUNI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ANNO 2021	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	2	4	2.2	31/12/2023	100.000,00	Esecuzione
CONTRIBUTO AI COMUNI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ANNO 2022	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	2	4	2.2	31/12/2023	50.000,00	Esecuzione
CONTRIBUTO AI COMUNI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ANNO 2023	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	2	4	2.2	31/12/2023	50.000,00	Esecuzione
CONTRIBUTO AI COMUNI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ANNO 2024	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	2	4	2.2	31/12/2023	50.000,00	Esecuzione

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023/2025

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

Abilitazione al Cloud per le PA Locali	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	1	1	1.2	04/09/2024	47.427,00	Programmazione
PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	1	1	1.4.5	31/12/2023	23.147,00	Programmazione
ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA	Interventi finanziati con risorse di cui l'Ente è già destinatario	1	1	1.4.3	31/12/2023	1.821,00	Programmazione

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Non risulta predisposto il Piano 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 successivamente l'eventuale predisposizione.

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.

Per il 2023 l'Ente ha provveduto a pubblicare un AVVISO DI CONSULTAZIONE PUBBLICA PER LA PARTECIPAZIONE ALLA REDAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO consultabile al seguente link:

<https://www.comune.ornea.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni generali/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza>

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

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 è contenuto nel documento allegato al presente Piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Ormea è ripartita in tre servizi e ciascuno è organizzato in uffici.

I Servizi sono:

1) Servizio Amministrativo – Contabile:

- Al vertice del Servizio è posto un Responsabile, dipendente di ruolo categoria “D”, titolare di posizione organizzativa: Zoppi Paolo
- Uffici: Economico-Finanziario, Tributi-Economato; Segreteria - Demografico – Servizi alla persona e alle imprese;
- Principali funzioni: Contabilità - Tributi - Segreteria – Protocollo – Urp - Anagrafe – Stato Civile - Elettorale – Statistica;

2) Servizio Tecnico:

- Al vertice del Servizio è posto un Responsabile, dipendente di ruolo categoria “D”, titolare di posizione organizzativa: Locci Fabio;
- Uffici: Tecnico Manutentivo (Manutenzioni-Patrimonio Lavori Pubblici) Tecnico Urbanistica (Urbanistica-Edilizia-Territorio-Ambiente)

3) Servizio Polizia Locale:

- Al vertice è posto il Vicesindaco, in ossequio al disposto di cui all’art.53 comma 23 della Legge n.388 del 23-12-2000 e s.m.i;
- Uffici: Polizia Municipale;
- Principali funzioni: Polizia Municipale, Commercio, Vigilanza, Viabilità, P.S., sanità e igiene;

La dotazione organica effettiva prevede all' 01.01.2023:

1) Servizio Amministrativo-Contabile, conta n. 4 unità di personale di cui:

- n. 1 Istruttore Direttivo – Cat. giuridica D1 – Ec. D1 - Responsabile di Servizio e titolare di P.O.;
- n. 2 Istruttore – Amministrativo Cat. C (n. 1 Pos. Economica C1 e n. 1 Pos. Economica C3);
- n. 1 Istruttore Direttivo Cat. Giuridica D1 economica D3;

2) Servizio Tecnico, conta due unità di personale di cui:

- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D1 giuridica ed economica – Responsabile di Servizio e titolare di P.O.;
- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D1 giuridica ed D3 economica.

3) Servizio Polizia Locale: conta una unità di personale:

- N. 1 Istruttore Direttivo cat. D1 giuridica e D3 economica

SEGRETARIO GENERALE: Gervasi Dott. Mario, dall'01/05/2023 titolare della sede convenzionata di segreteria con i comuni di Montaldo, Viola, Rocca Cigliè, Roburent.

Responsabile della Transizione digitale: nominato con D.G.C. n. 123/2020 25/09/2020

Numero di dipendenti in servizio: 7

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'Amministrazione:

Durante l'emergenza sanitaria Covid-19 sono state adottate disposizioni organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti del Comune quale misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Piano Organizzativo del Lavoro Agile sarà aggiornato/predisposto successivamente.

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto successivamente.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

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

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Si dà atto che nel corso dell'anno 2022:

- si è provveduto all'assunzione a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio amministrativo – contabile di n.1 istruttore cat. D presso Servizio amministrativo – contabile – Ufficio Economico – finanziario mediante concorso pubblico;
- hanno cessato dal rapporto di lavoro le seguenti unità di personale a tempo indeterminato:
 - o Cat. B7 Tempo Pieno, presso il Servizio Tecnico- Ufficio servizi, manutenzioni, Patrimonio, a decorrere dal 01.10.2022 per collocamento in quiescenza;
 - o Cat. B2 Tempo Pieno, presso il presso il Servizio amministrativo – contabile - Ufficio Tributi Economato, a decorrere dal 01.12.2022 per collocamento in quiescenza;

Con deliberazione di Giunta comunale n°126 del 30-11- 2022, avente ad oggetto “Programmazione triennale fabbisogno personale periodo 2022/2024. Ulteriori determinazioni.” Risulta approvata la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale, coerente con i limiti normativi vigenti.

È prevista, per l'anno 2023:

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore, Categoria C1, presso il Servizio Amministrativo – Contabile – Ufficio Economico – Finanziario (data presunta di assunzione 01-07-2023);
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Collaboratore Tecnico, Categoria B3, presso il Servizio Tecnico – Ufficio servizi, manutenzioni, patrimonio (data presunta di assunzione 01-07-2023);
- Il responsabile del Servizio Tecnico – dipendente Categoria D1 – per il periodo 1-1-2023/31-12-2023 presterà servizio in convenzione presso i Servizi Tecnici di Alto - Briga Alta e Caprauna.
- Qualora si presenti la necessità di supplire temporaneamente alle criticità e carenze di personale, l'amministrazione valuterà l'attivazione dello strumento della somministrazione di lavoro

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (macroaggregato 101)

Con decorrenza dall'01/05/2023, il dott. Gervasi Mario, è divenuto titolare della sede convenzionata di segreteria comunale con i comuni di Montaldo, Viola, Rocca Cigliè, Roburent, ove Ormea riveste la funzione di comune capofila;

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti A tempo indet.</i>	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2021	8	322.058,15	15,95%
2020	9	332.998,41	17,50%
2019	9	317.179,38	17,08%
2018	9	349.800,29	17,78%
2017	9 (dal 1-10-2017)	336.615,47	17,01%
2016	8	355.566,37	17,63%

Con deliberazione n. 4 del 12 gennaio 2023, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta comunale ha provveduto alla Ricognizione personale in soprannumero e/o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art.33 L.183/2011 – Anno 2023.

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 Ormea 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 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. Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2022 è fissato al 30.04.2023