



Comune di Ormea

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

SOMMARIO

<i>INTRODUZIONE</i>	<i>3</i>
---------------------------	----------

<i>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</i>	<i>5</i>
--	----------

<i>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</i>	
<i>2.1 Valore Pubblico</i>	<i>6</i>
<i>2.2 Performance</i>	<i>8</i>
<i>2.3 Rischi corruttivi</i>	<i>11</i>

<i>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</i>	<i>12</i>
---	-----------

<i>4. MONITORAGGIO</i>	<i>16</i>
------------------------------	-----------

ALLEGATI:

- Allegato A:* **PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2025.**
- Allegato B:* **VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI.**
- Allegato C:* - **Parte I - PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2025/2027.**
 - **Parte II - Foglio Calcolo allegato al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione**
- Allegato D:* **Piano Azioni Positive triennio 2025 – 2027.**
- Allegato E:* **Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027.**

NOTA: Eventuali ulteriori allegati saranno inseriti in successive integrazioni e modifiche al Piano in oggetto.

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. 2024/2026 in data 20/03/2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 32, e rappresenta uno strumento al cui interno sono confluiti:
 - 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.

Visto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 è stato differito al 28 febbraio 2025 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025-2027 degli enti locali, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL;
- 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 2025/2027 è fissato al 28.02.2025 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.03.2025;
- il Comune di Ormea tuttavia, ha approvato il D.U.P. per il triennio 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 19/12/2024, e il bilancio di previsione 2025/2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 19/12/2024;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. 2025/2027 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.

Si dà, inoltre, atto che ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, che 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.

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

Ciletto Chiara Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Ferraris Giorgio Sindaco

Vinai Italo Consigliere

Ciletto Chiara Consigliere

Mao Matteo Consigliere

Mao Chris Consigliere

Borgna Nicola Consigliere

Dani Fausto Consigliere

Rubado Renato Consigliere

Bottero Alberto Consigliere

Balbis Manuel Consigliere

Dani Matteo Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 1504

Residenti al 31.12.2023: 1494

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 **Valore Pubblico**¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 16/2024 del 20.06.2024 che testualmente recitano: “Il programma dell’Amministrazione non può che essere quello che abbiamo presentato con la candidatura della lista “Insieme per Ormea” e inviato agli elettori, che comprende sia il completamento delle opere e la prosecuzione dei progetti avviati che alcuni nuovi intendimenti e progetti. Sappiamo anche che le situazioni, nel corso del tempo, possono subire rilevanti modificazioni; l'ultima tornata amministrativa è stata caratterizzata da due importanti eventi negativi, la pandemia e l'alluvione, che riteniamo di aver affrontato con la necessaria forza e tempestività. Siamo stati costretti a modificare progetti e priorità, ma, grazie anche all'esperienza e alla credibilità dell'Amministrazione, abbiamo reagito e siamo riusciti a mettere in campo nuovi progetti, perché oggi la caratteristica più importante per un'amministrazione è la capacità di saper cogliere le opportunità che si presentano e che rispondono alle esigenze della nostra Comunità. Stamattina il Presidente e il Consigliere Delegato all'Edilizia Scolastica della Provincia hanno presentato al Ministro dell'Istruzione il progetto di recupero del fabbricato adiacente all'ex Grand Hotel per ricavare nuovi spazi per l'Istituto Professionale Forestale, frutto di un'importante sinergia tra enti

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

locali e Scuola che, ci auguriamo, possa andare tempestivamente a buon fine. Abbiamo in corso altre proposte e candidature a bandi di enti diversi e ci auguriamo che, almeno alcune, possano andare a buon fine. Peraltro assicuro la disponibilità della Giunta e della maggioranza consiliare ad esaminare, discutere e recepire proposte che possano pervenire dalla Comunità, a partire dalle associazioni, che ci impegniamo a informare tempestivamente sulle attività in corso di svolgimento e a coinvolgere nelle scelte e nelle decisioni più rilevanti che l'Amministrazione sarà chiamata a fare, oltre che, naturalmente, il Consiglio Comunale, che, ci auguriamo, possa lavorare in modo positivo e costruttivo, con la collaborazione di tutti i Consiglieri.””

- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 presentato con Deliberazione G.C. n. 78 del 18/07/2024, aggiornato con Deliberazione G.C. n.136 del 13-11-2024, e approvato con Deliberazione C.C. n. 47 del 19/12/2024.

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 si rinvia integralmente al “**Piano della performance e degli obiettivi**” riportato quale **Allegato A** al presente P.I.A.O. 2025/2027.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Si rinvia integralmente al Piano della performance e degli obiettivi, che è parte integrante e sostanziale al presente P.I.A.O 2025/2027 quale Allegato A.

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

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 [...]”

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. Tutto ciò premesso, si rimanda all'**Allegato D** dal titolo **“Piano Azioni Positive triennio 2025 – 2027”** che si intende approvare quale parte integrante e sostanziale del presente P.I.A.O.

Si dà atto della nomina all'interno dell'Ente del C.U.G. in carica per il periodo 09-06-2021 – 08/06/2025.

Il Comune si impegna 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, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

Obiettivi 2025 consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/fe511560-0598-11f0-a98a-6dc587fab3d5>

Dichiarazione di accessibilità: <https://form.agid.gov.it/view/69177cd7-b8fd-4086-90f5-d9a4751abec0>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2025/2027

Intervento	N. e data D.G.C. di approvazione progetto esecutivo	Importo	Fonte di finanziamento	Stato di avanzamento
Efficientamento energetico degli edifici di proprietà comunale (art. 1 c. 29 L. 160/2019) - ANNO 2023	DELIBERAZIONE GC 107-2023	50.000,00 €	CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29- ANNUALITÀ 2023 (50.000 EURO)	LAVORI APPALTATI.DA ESEGUIRSI

Efficientamento energetico degli edifici di proprietà comunale (art. 1 c. 29 L. 160/2019) ANNO 2024	INSERITO NEL DUP 2024-2026, APPROVATO PROGETTO ESECUTIVO	50.000,00 €	CONTRIBUTO L.160/2019, ART.1, COMMA 29- ANNUALITÀ 2024 (50.000 EURO)	LAVORI APPALTATI.DA ESEGUIRSI
--	--	-------------	---	-------------------------------------

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2025/2027

Nel 2024 l'Ente da atto dello stato di raggiungimento degli obiettivi relativi agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 di cui risulta essere stato ammesso a finanziamento nell'anno 2023:

INTERVENTO	IMPORTO	FONTI DI FINANZIAMENTO	STATO DI AVANZAMENTO
Abilitazione al Cloud per le pa locali	47.427,00 €	Contributo PNRR M1c1-1.2, mitd - abilitazione al cloud per le pa locali	CONCLUSO, IN ATTESA EROGAZIONE FINANZIAMENTO

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.

Nel 2024 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si intende, pertanto, con riferimento all'anno 2025, riconfermare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2024/2026 approvato con D.G.C. n. 32 del 20/03/2024

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

inserito quale allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, dando atto che il testo approvato di cui **all'Allegato C**, è stato parzialmente aggiornato in un'ottica di “*work in progress*” che questo Ente, dalle ridotte dimensioni e del ridotto numero di personale, sta adottando per allinearsi agli ultimi aggiornamenti normativi in materia (Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC n.7 del 17/01/2023 e suo Aggiornamento 2024 approvato con **Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025**).

Nello specifico, l'Ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2026-2028:

1. Rivedere le tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC;
2. Continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anti corruttiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico;
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, in particolare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti.

Per il 2025 l'Ente ha provveduto a pubblicare un AVVISI DI CONSULTAZIONE PUBBLICA PER LA PARTECIPAZIONE ALLA REDAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE DEL PIAO consultabile al seguente link: <https://www.comune.ormea.cn.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza>

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:

- Servizio Amministrativo – Contabile:

- Al vertice è posto un Responsabile e titolare di incarico di elevata qualificazione, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D1 (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),

- Uffici: Economico-Finanziario, Tributi-Economato; Servizi Demografici – servizi persone;
 - Principali funzioni: Contabilità - Tributi - Segreteria – Protocollo – Urp - Anagrafe – Stato Civile - Elettorale – Statistica;
- Servizio Tecnico:
- Al vertice è posto un Responsabile e titolare di incarico di elevata qualificazione, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D1 (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);
 - Uffici: Servizi-Manutenzioni-Patrimonio, Ufficio Urbanistica-Edilizia-Territorio-Ambiente– Lavori Pubblici.
- 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' 01.01.2025:

- Servizio Amministrativo-Contabile conta n. 5 unità di personale, di cui:
- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D1 (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. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile D4 (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. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Amministrativo C4 (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 Istruttori),

- n. 2 dipendenti in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Amministrativo 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 Istruttori);
- Servizio Tecnico conta tre unità di personale, di cui:
- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D1 (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. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D4 (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. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Operatore Specializzato B3 di accesso (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 Specializzati);
- Servizio Polizia Locale conta un'unità di personale:
- n. 1 dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo di Polizia Locale 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).

Numero di dipendenti in servizio: 9

Si rimanda, per l'assegnazione degli specifici capitoli di bilancio ai Responsabili dei servizi, al **“PEG 2025-2027”** che si porta quale **“Allegato E”** al presente atto, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 27/12/2024.

SEGRETARIO GENERALE: Gervasi Dott. Mario, dall'01/03/2025, nominato come reggente a tempo parziale della sede di segreteria

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

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 2024:

- Si è provveduto a N. 1 assunzione a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di Istruttore Amministrativo 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 Istruttori);
- non hanno cessato il rapporto di lavoro unità di personale a tempo indeterminato;
- Il responsabile del Servizio Tecnico, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico 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), per il periodo 1-1-2024/31-12-2024 ha prestato servizio in Convenzione presso i Servizi Tecnici di Alto - Briga Alta e Caprauna per 12 ore settimanali;

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

È prevista, per l'anno 2025:

- Non è prevista alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato;
- Il responsabile del Servizio Tecnico, dipendente in servizio full-time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D1 (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), per il periodo 1-1-2025/31-12-2025 presterà servizio in Convenzione presso i Servizi Tecnici di Alto - Briga Alta e Caprauna per 12 ore settimanali.;
- Dal 01-01-2025 al 28-02-2025 è stata attiva la convenzione di segreteria tra i comuni di Ormea (ente capofila), Viola, Roburent, Rocca Cigliè e Montaldo di Mondovì. Dal 01-03-2025 è stato incaricato quale reggente a tempo parziale, il dr. Gervasi Mario. Si presume che a decorrere dal 01-04-2025 cesserà l'incarico di reggenza e il dr. Gervasi Mario prenderà servizio presso la sede di segreteria convenzionata tra i comuni di Ormea (ente capofila), Viola, Roburent, Rocca Cigliè e Nucetto.

Per gli anni 2025-2026 si procederà con future integrazioni modifiche al presente documento.

La seguente programmazione rispetta, come visibile **nell'Allegato B "VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI"**, (asseverato dal Revisore dei Conti con proprio parere) il disposto di cui al decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019.

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

Anno di riferimento	Dipendenti a tempo indeterminato	Spesa di personale	Incidenza spesa di personale/spesa corrente
2020	9	332.998,41 €	17,50%
2021	8	322.058,15 €	15,95%
2022	7	337.755,51 €	17,43%
2023	7	380.221,73 €	19,14%
2024	8	446.616,08	17,63%

Con deliberazione n. 5 del 15 gennaio 2025, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta comunale ha provveduto alla Ricognizione personale in soprannumero e/o in eccedenza per l'anno 2025, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 come modificato dall'art.33 L.183/2011.

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 2024 è fissato al 30.04.2025.