



**Comune di Roccabruna**

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

## SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	12
MONITORAGGIO.....	20

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Roccabruna 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 Roccabruna ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 22/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 117/22 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscano:
  - 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;
  - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
  - o 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;
  - o 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;
  - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
  - o 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 Roccabruna ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7/2023 del 30.03.2023

l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima 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 Roccabruna ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### RIFERIMENTI

Indirizzo	<b>Strada Dei Catari, 6</b>	<b>Roccabruna</b>	<b>CN</b>	<b>12020</b>
Centralino	+39 0171.917201			
fax	+39 0171.905278			
Sito	<a href="https://www.comune.roccabruna.cn.it/">https://www.comune.roccabruna.cn.it/</a>			
e-mail	<a href="mailto:info@comune.roccabruna.cn.it">info@comune.roccabruna.cn.it</a>			

PEC	<a href="mailto:roccabruna@postemailcertificata.it">roccabruna@postemailcertificata.it</a>
Codice fiscale	80003950047
Partita IVA	00471620047
Codice ISTAT	004187
Codice Catastale	H385

## **AMMINISTRAZIONE**

### **SINDACO**

ARNEODO MARCO

### **GIUNTA COMUNALE**

ARNEODO MARCO Sindaco

GIANTI MASSIMO Vice Sindaco

INAUDI ILENIA Assessore

### **CONSIGLIO COMUNALE:**

ARNEODO MARCO Sindaco

GIANTI MASSIMO Consigliere

GALLIANO NICOLA Consigliere

INAUDI ILENIA Consigliere

PARTINICO SANDRO Consigliere

ACCHIARDI LEO Consigliere

POLICRITI FRANCESCA Consigliere

ARESE ALBERTO Consigliere

VERUTTI GIORGIO Consigliere

AIMAR LIVIO Consigliere

TERNAVASIO MARCO Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 1531

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 25/2019 del 10/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 73/2022 del 26/07/2022 e approvato con D.C.C. n. 31/2022 del 28/11/2022 , aggiornato con D.G.C. n. 37/2023 del 07/03/2023 e D.C.C. n. 06/2023 del 30.03.2023 e s.m.i. consultabile al seguente link: <https://www.comune.roccabruna.cn.it/cgi-bin/archivio/2022122995351.PDF>

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

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi** Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti entro il 31/12/2023 in continuità al Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 71/2022 del 19/07/2022. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance risulta approvato con D.G.C. 53/2018 del 26.06.2018.

**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" in ultimo approvato con D.G.C. n. 106/2022 del 15.11.2022 consultabile al seguente link:

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

<sup>2</sup> Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

[http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_2/recbrn1328/Data/Allegati/GC-2022-00106-A3.PDF](http://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_2/recbrn1328/Data/Allegati/GC-2022-00106-A3.PDF)

Esso 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.

Il personale dipendente a tempo indeterminato risulta essere costituito da n. 2 lavoratori uomini e n. 3 lavoratrici donne. Presso l'Ente presta inoltre servizio un lavoratore dipendente del Comune di Villa San Costanzo. Non è presente personale con qualifica dirigenziale, ma n. 4 P.O. di cui n. 3 donne. Il Segretario comunale in servizio in convenzione con i Comuni di Dronero e Moretta è donna.

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'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Roccabruna riguardano la flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022-2024 sono:

1. La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;

5. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro
6. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un'ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati più che incentrata sul rispetto del mero "tempo di lavoro"
7. Favorire l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all'interno dell'Ente (prima che all'esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

#### Azioni:

- a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.
- d) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

#### Formazione e riqualificazione del personale:

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

c) sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

#### Conciliazioni e flessibilità orarie

a) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando e esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali: garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

#### Sicurezza sul luogo di lavoro

a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

#### Diffusione informazioni sulle pari opportunità

a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali".

b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG (Comitato unico di garanzia) pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

#### Comitato unico di garanzia (CUG)

a) è prevista l'istituzione del Comitato unico di garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo.

b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, da definirsi considerando le ridotte dimensioni del Comune.

c) Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati. Gli obiettivi da perseguire tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

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/ea92079e-0f8d-491f-825b-3eb82ea572b7/>

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

Con Deliberazione 102/2022 del 15.11.2022 recante: ATTO DI INDIRIZZO PER IL CONTENIMENTO DEI CONSUMI ENERGETICI IMPIANTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA DEL COMUNE DI ROCCABRUNA la Giunta Comunale ha disposto la temporizzazione dell'illuminazione pubblica di numerose aree del territorio comunale.

Risultano inoltre fissati obiettivi di efficientamento che verranno realizzati mediante:

- Installazione Fotovoltaico su Scuola e Municipio
- Sostituzione corpi illuminanti su I.P.

**Obiettivi di semplificazione:**

Attivazione servizi Web per

- Richiesta di accesso agli atti
- Richiesta permesso di occupazione suolo pubblico
- Richiesto permesso per parcheggio invalidi
- Richiesta permesso per passo carrabile

(giusta D.G.C. 115/2022)

**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:

- Avviso Misura 1.3.1. Piattaforma Digitale Nazionale dati" (D.G.C. 14/2023)
- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni (D.G.C. 114/2022)
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni (D.G.C. 109/2022)

- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni (D.G.C. 15/2023)

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** 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 approvato con D.G.C. n. 92/2018 del 27.12.2018

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

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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: [https://www.comune.roccabruna.cn.it/cgi-bin/trasparenza/10202022141725\\_COMUNE\\_DI\\_ROCCABRUNA.pdf](https://www.comune.roccabruna.cn.it/cgi-bin/trasparenza/10202022141725_COMUNE_DI_ROCCABRUNA.pdf)) risulta approvato con D.G.C. n. 36/2022 del 12.04.2022. Nel 2022 non 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

---

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

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

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di 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**

Con D.G.C 119/2022 del 22.12.2022 risulta effettuata una ricognizione dell'assetto organizzativo degli uffici.

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree/Settori e precisamente<sup>4</sup>:

- 1) Area Amministrativa (Segretario Comunale)
- 2) Area Finanziaria
- 3) Area Tecnica:
  - Settore Urbanistica, Edilizia Privata e SUAP
  - Settore Tecnico Manutentivo, LL.PP.
- 4) Area Amministrativa/Demografici
- 5) Area Polizia Locale/Amministrativa

<sup>4</sup> così come indicata nei documenti approvati

Per ogni Area risulta individuato un Responsabile con incarico di Posizione organizzativa.

L'Amministrazione ha riservato al PEG la definizione in maniera puntuale delle competenze di dettaglio afferenti le diverse aree anche al fine di evitare duplicazioni, sovrapposizioni ed una non equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro.

**SEGRETARIO GENERALE:** MANFREDI Mariagrazia

Responsabile della transizione digitale nominato con DGC 27/2019 del 26.02.2019

Personale in servizio a tempo indeterminato:

Categoria	Profilo professionale	Previsti in D.O.	In servizio
Cat.C4	Istruttore Amministr.	1	1
Cat.D5	Istruttore Dir. Fin.	1	1
Cat.D3	Istruttore Dir.Tecnico	1	1
Cat.C4	Vigile urbano	1	1
Cat.B3	Collaboratore tecnico	1	1
TOTALE		5	5

Presso l'Ente presta inoltre servizio part-time un dipendente del Comune di Villa San Costanzo.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>5</sup>**

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) risulta approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71/2022 del 19/07/2022 e prevede quanto segue:

#### **PARTE 1 LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO**

Il Comune di Roccabruna ha attualmente n. 6 dipendenti, di cui n. 2 in convenzione con altro Comune ed il Segretario Comunale in convenzione al 17% con altri tre Comuni.

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 è stato licenziato con DGC n. 9 del 08/02/2022. Fino a marzo del 2020 non era mai stato utilizzato il lavoro agile e non era previsto il suo utilizzo. A seguito dell'emergenza Covid-19 ed all'emanazione del DPCM in data 11 marzo 2020 che all'art. 1, punto 6, prevedeva che "le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente...", il Comune ha organizzato, per i servizi per cui era possibile, una turnazione del personale in presenza, invitando il restante personale ad utilizzare lo strumento dello "smart working". Ha quindi predisposto un piano di presenza del personale negli uffici comunali, ove possibile, in alternanza con lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, in modo da assicurare una distribuzione sostenibile dei dipendenti nella sede ed in conformità alle

<sup>5</sup> misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

disposizioni normative sul distanziamento sociale, attuando altresì tutte le misure e le procedure idonee a contemperare la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori con le esigenze organizzative del lavoro dell'Ente, procedendo ad una ricognizione delle attività che possono essere svolte in smart working, tutelando in modo particolare le casistiche e le fasce più deboli ed a rischio salute;

Il D.L. 24/03/2022 n. 24 ha decretato la cessazione al 31/03/2022 dello stato di emergenza sanitaria; pertanto, si rende necessario procedere alla predisposizione di atti organizzativi più adeguati a consentire la possibilità per il personale dipendente dell'Ente di accedere al lavoro agile. Tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa si configura indubbiamente come un'opportunità per il Comune che potrà sperimentare una diversa organizzazione della propria struttura, maggiormente flessibile, garantendo al personale maggior benessere organizzativo senza penalizzare l'erogazione dei servizi.

Tutto questo senza perdere di vista che l'organizzazione del lavoro è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi inseriti negli strumenti programmatici dell'Ente e che dovranno essere raggiunti anche attraverso le nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa previste dal POLA.

## PARTE 2 MODALITÀ' ATTUATIVE

A causa dell'emergenza sanitaria, è stata facilitata ed incentivata la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti, sempre garantendo i servizi essenziali, che erano stati individuati, in particolare, nei seguenti settori:

- stato civile e servizio elettorale
- raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte
- servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime
- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

mentre non ha adottato una specifica regolamentazione delle modalità di lavoro agile consentendo, semplicemente, al personale l'accesso da remoto con l'utilizzo di una password ed il collegamento telefonico diretto da utilizzare nelle ipotesi di smart working di volta in volta autorizzato in presenza di situazioni contingenti legate all'emergenza sanitaria.

L'art. 1 co. 3 del D.M. per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ha stabilito delle condizioni per il ricorso al lavoro agile come di seguito:

- Invarianza dei servizi resi all'utenza;
- Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando, comunque, la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
- Adozione di adeguati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni durante lo svolgimento del lavoro agile;
- Fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- Stipula dell'accordo individuale di cui all'art. 18 co. 1 L. 22/05/2017 n. 81;
- Prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei servizi;
- Rotazione del personale in presenza.

### PARTE 3 SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Attualmente il sistema operativo consente a tutti i computers l'accesso da remoto, con l'utilizzo di una password ma è evidente che si rende necessario ora dotarsi di idonea regolamentazione che disciplini puntualmente le modalità di effettuazione del lavoro agile attraverso una ricognizione della realtà organizzativa del Comune con l'individuazione dei dipendenti che possono potenzialmente svolgere prestazioni lavorative interamente e/o parzialmente da remoto, in base alle caratteristiche proprie e della prestazione, della strumentazione informatica esistente e di un suo eventuale potenziamento.

Tale ricognizione dovrà individuare tutti gli attori coinvolti nel processo, la percentuale dei dipendenti che potrà avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa (almeno 15% ex art. 1 D.L. 56/2021) e le modalità di espletamento.

Alla luce di tutte queste considerazioni si può affermare che per quanto concerne il Comune di Roccabruna il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è ancora nella sua fase di avvio nell'ambito della quale dovrà essere acquisita una visione di insieme, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, delle risorse disponibili.

È auspicabile che in prosieguo venga data esecuzione progressiva a quanto sopra individuato.

#### **3.3. Piano triennale della Formazione del Personale**

Il Piano triennale della Formazione del Personale adottato in occasione dell'approvazione del P.I.A.O. 2022/2024 prevede:

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale, infatti, costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

È intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Fatta la suddetta premessa, si ritiene opportuno evidenziare, come la lunga emergenza dovuta alla diffusione del COVID-19, abbia costretto le Amministrazioni, negli scorsi anni, a ricorrere, nei limiti del possibile all'organizzazione dei corsi di formazione in aule virtuali, attraverso l'utilizzo delle varie piattaforme informatiche a disposizione. Concluso lo "stato d'emergenza" nazionale, l'intenzione è quella di coniugare la formazione "da remoto" con quella "in presenza", con l'obiettivo di utilizzare al meglio entrambe le modalità formative, nell'ottica della maggior efficacia;

Per quanto riguarda le necessità formative, si procederà avviando i percorsi formativi di tipo trasversale che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla

normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza e nuovo CCNL Funzioni Locali, di imminente approvazione e più settoriali, come appalti e contratti, e tutte le altre materie di interesse, come segnalato dai vari Responsabili dei Servizi.

In relazione alle risorse economiche disponibili, si procederà dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di:

a) “Prevenzione della corruzione”: la formazione dei Responsabili e dei dipendenti è considerata, dalla Legge 190/12, uno degli strumenti fondamentali nell’ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) infatti inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PTPC (Piano Triennale Prevenzione Corruzione) deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- La conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- La creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- L’assunzione di decisioni con “cognizione di causa” e conseguente riduzione del rischio che l’azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- L’occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

Il PNA, infatti, prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel PTPC e nel PAF (Piano Annuale Formazione) adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- Livello generale rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
- Livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Roccabruna, intende procedere con diversi interventi formativi, sia di carattere “generale” che “specifico”; partendo dal presupposto che si considera “comportamento corruttivo”, non solo il fatto integrante l’omonima condotta prevista dal Codice penale, ma qualsiasi condotta che costituisca deviazione rispetto ai parametri di legittimità e legalità dell’azione amministrativa.

b) Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08: l'Accordo Stato regioni del 23 dicembre 2012, con riferimento al Dlgs 81/2008, prevede l'obbligo formativo per tutti i lavoratori, preposti, dirigenti, R.L.S. e il successivo aggiornamento allo scadere dei 5 anni.

c) Tecniche di "primo soccorso" (nel rispetto delle previsioni contenute all' art. 45 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - che rimanda al Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;

d) Tecniche antincendio (DM 10 marzo 1988) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;

Fasi del processo formativo:

a) Analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili dei Servizi, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);

b) Integrazione con le strategie dell'amministrazione;

c) Comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;

d) Definizione delle priorità;

e) Programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;

f) Organizzazione e gestione dei corsi;

g) Controllo, analisi e valutazione dei risultati;

h) Aggiornamento banche dati del personale;

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

Ciascun responsabile del settore provvederà alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e di quelli dell'eventuale personale del proprio settore.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2 del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Riferimenti normativi e contrattuali:

Si elencano di seguito i riferimenti normativi, contrattuali e regolamentari che regolano la formazione presso l'ente:

D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - art. 7

C.C.N.L. 1° aprile 1999 personale non dirigente (art. 4, comma 2, lettera d) ed art. 23);

C.C.N.L. 23 dicembre 1999 personale dirigente (art. 4, lettera b);

C.C.N.L. 10 aprile 2006 personale dirigente (art. 32);

C.C.D.I 26 ottobre 2006 normativo – art. 4;

Regolamento uffici e servizi del Comune di Roccabruna – art. 5, comma 6, lettera d) – art. 67;

D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 – artt. 36 e 37

L. 6 novembre 2012 n. 190 – art. 1 comma 8 e comma 9, punto b) Piano Nazionale Anticorruzione - punto 3.1.12

L'amministrazione valuterà se aggiornarlo entro il termine di durata (31.12.2024) al fine di adeguarlo a eventuali nuove esigenze.

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

**Consistenza di personale al 31 dicembre 2022:** 5 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

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

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.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a C 343.492,80;

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 de D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

La consistenza dei dipendenti in servizio comporta una spesa pari a € 273.000,00 per il 2023.

Valutati il trend delle cessazioni e l'evoluzione dei bisogni, Non si prevedono al momento assunzioni di personale nel periodo 2023/2025; pertanto la spesa complessiva di personale per l'anno di riferimento è quella di C 273.000,00;

Per quanto concerne il lavoro flessibile si prevede, in continuità con gli scorsi anni, il ricorso a

- rapporti in convenzione con altri Enti per la gestione associata del Servizio Tecnico e del Servizio Commercio.
- l'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, a supporto di alcuni uffici in periodi di particolare necessità
- a tirocini formativi e di orientamento

## 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 Roccabruna 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.

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA pubblicata il sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.comune.roccabruna.cn.it%2Fcgi-bin%2Farchivio%2F202312693715.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK>

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.

