

COMUNE DI PERTUSIO

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 07/02/2024

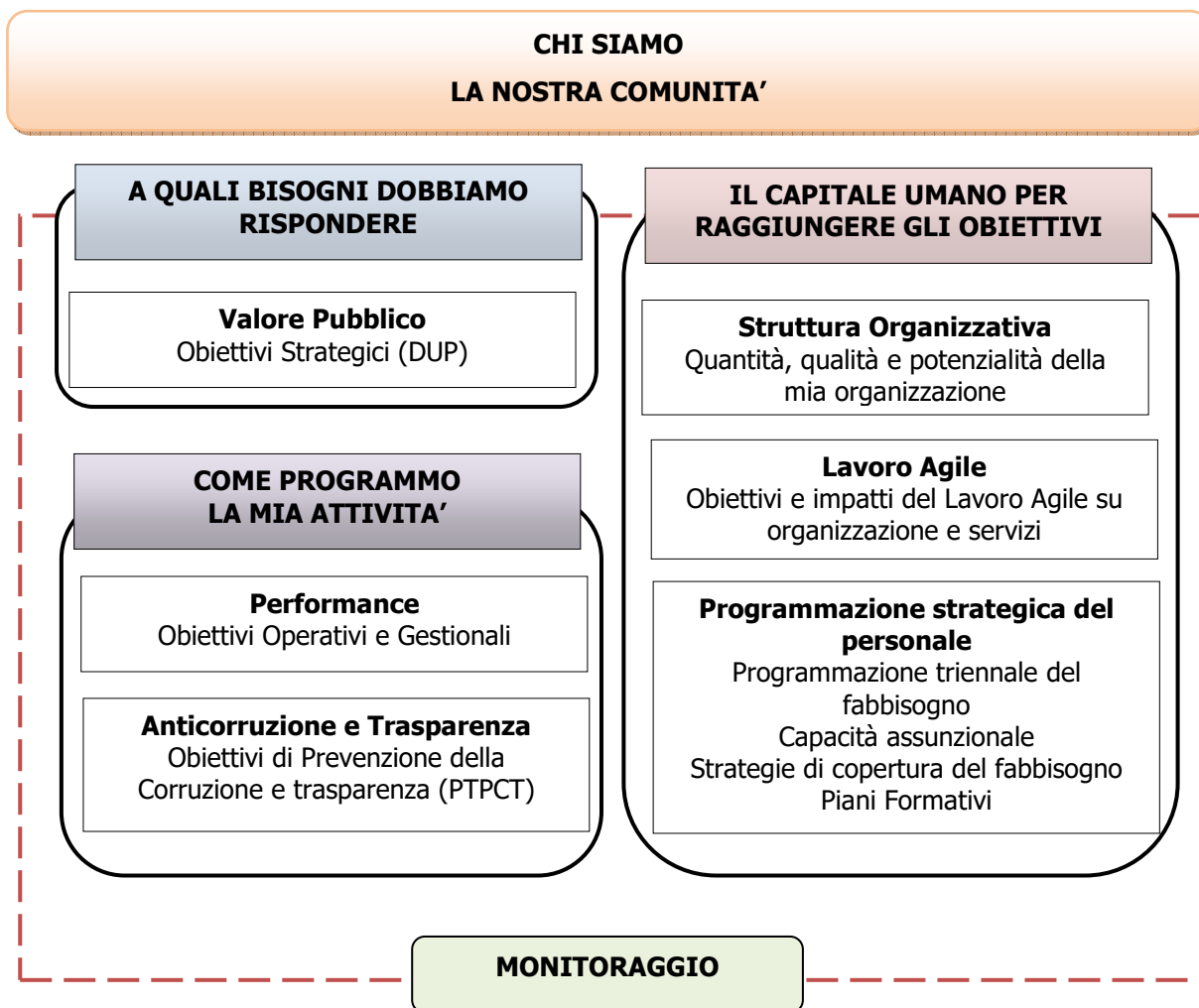
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	9
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	10
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	12
▪ Obiettivi di pari opportunità	13
▪ Obiettivi di contenimento energetico	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	17
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	20
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	20
3.1.1 Modello Organizzativo	20
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	21
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	22
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	22
▪ Piano di Formazione	25
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	26

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☒	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		☒		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		☒		☒

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☐	☐
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	☒	☒	☐	☐
		Sottosezione 2.2: "Performance"	☒	☒	☐	☐
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	☐	☒	☒	☐
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	☐	☒	☐	☐
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	☐	☒	☐	☐
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	☐	☒	☐	☐
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	☐	☒	☒	☒

² Dirigenti / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI PERTUSIO
INDIRIZZO	Via Forneris, 27 - 10080 Pertusio (TO)
SINDACO	Giuseppe Antonio DAMINI
PARTITA IVA	02511250017
CODICE FISCALE	83501630012
CODICE ISTAT	001187
PEC	pertusio@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.pertusio.to.it/it-it/home
ABITANTI (al 31/12/2023)	732
DIPENDENTI (al 31/12/2023)	2,5

Dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente:

Popolazione legale al censimento 2011: 700

Popolazione residente al 31.12.2023: 732

Superficie totale: 4 kmq. circa

Asilo nido: 1

Scuola dell'infanzia: 1

Scuola Primaria: 1

Altre scuole: 0

Il tessuto produttivo del territorio è caratterizzato dalla presenza di imprese di dimensione medio-piccola operanti nel settore industriale e artigianale. Accanto a imprese risalenti agli anni '50 e '60 si registrano nuove imprese avviate in anni recenti. Nonostante il contesto di concorrenza internazionale, queste imprese hanno saputo superare la crisi economica e mantenere i livelli occupazionali.

Prevale la produzione metallurgica, con presenza di attività nel settore plastico.

Il settore metallurgico vanta una presenza concorrenziale a livello regionale e nazionale.

Tra i fattori di successo della produzione sono da considerare gli investimenti per l'ammodernamento degli impianti e la specializzazione della manodopera.

Tra i fattori di debolezza vanno citati la media/piccola dimensione delle industrie; ad aggravare la situazione concorrono, inoltre, le carenze strutturali del territorio dovute a mancati investimenti in materia di:

- a) • collegamenti alla viabilità principale con vie adeguate che consentano il transito dei mezzi pesanti;
- b) • collegamento alla banda larga (in via di superamento con la posa di fibra ottica);

- c) • approvvigionamenti energetici quali elettricità e gas per sopperire all'inadeguatezza delle dorsali principali.

L'attuale congiuntura economica del territorio è fortemente condizionata dalla congiuntura del Paese e da quella internazionale, limitando le possibilità di crescita economica. Ciò influenza inoltre i livelli occupazionali. Tuttavia, superata la crisi degli anni scorsi, i livelli occupazionali si prevedono stabili.

INQUADRAMENTO GENERALE DI PERTUSIO

Il Comune di Pertusio (Pèrtus in [piemontese](#)) è un comune appartenente alla Città Metropolitana di Torino.

Il territorio comunale si trova in parte in pianura ed in parte sulle prime pendici collinari a sud del Sacro Monte di Belmonte, sul quale sorge l'omonimo Santuario (Patrimonio dall'Unesco). Situato a circa 35 chilometri a nord dalla Città di Torino, Pertusio è un piccolo centro del Canavese che confina con i Comuni di Prascorsano, Rivara, San Ponso e Valperga. È un comune comprendente varie borgate, passando dai 330 m s.l.m. di Case Rossetto ai 497 m s.l.m. della frazione Piandane. Scorrono nel territorio di Pertusio i torrenti Rossetto e Massiane, entrambi affluenti del Viana. Il nucleo abitativo del capoluogo si stringe intorno al [Santuario di San Firmino](#) ed alla Chiesa parrocchiale di [San Lorenzo](#) posta su un poggio elevato.

Dopo essere stato sotto il controllo della signoria degli [Arduinici](#), Pertusio, nel 1014 passò all'[episcopato di Vercelli](#). Nei secoli precedenti sembra che Pertusio avesse un altro signore, appartenente alla famiglia dei [Droy](#), potente nobile originario di [Cuornè](#). Passò poi alla signoria dei [Valperga](#) e dei [San Martino](#), i quali costruirono una roccaforte oramai scomparsa, in una località che ancora oggi prende il nome di "Castellazzo". Alla fine del Trecento, Pertusio partecipò alla rivolta del "[Tuchinaggio](#)" e, nel 1391, si accordò con il fisco del [conte di Savoia](#) pagando un'ingente sanzione. All'inizio del Settecento Pertusio si liberò completamente dal dominio dei nobili locali. Tra il 1929 e il 1948 il comune di Pertusio fu aggregato al comune di Valperga insieme al comune di [San Ponso](#).

A chi arriverà per la prima volta nel piccolo centro abitato di Pertusio, dalla strada di Busano o di San Ponso, si immergerà subito in prati verdi, orti e cascine, sullo sfondo ammirerà una collina con varie tonalità di verdi ed ecco a Voi, imponente dominare sulla roccia il Sacro Monte di Belmonte. Qui, ora, dovrete rallentare la velocità, abbassare i finestrini della vostra auto, spegnere la vostra autoradio e respirare l'aria della campagna e se arriverete in bici a piedi o a cavallo sarà ancora più semplice non distrarsi e ammirare questo paesaggio

Pertusio è un comune che può offrire anche dal punto di vista naturalistico escursioni e scorci molto suggestivi per chi desidera il contatto con la natura, con un paesaggio collinare affascinante in tutte le quattro stagioni dell'anno. Per gli appassionati delle escursioni naturalistiche, dal centro del paese si può raggiungere prima la Frazione Piandane, la più elevata del territorio comunale e successivamente uno dei Sacri Monti del Piemonte: il [Sacro Monte di Belmonte](#) (Patrimonio dell'Unesco), tutelato da una legge regionale del 1991. Attraversando il territorio di Pertusio andando in direzione Valperga, osservando con attenzione potremo ammirare piccoli terreni con meleti, qualche piccola collina sulla sinistra con vigneti in lontananza e avvicinandoci al territorio di Valperga troveremo campi di grano, granturco. Se invece ci dirigeremo in direzione opposta, dal centro di Pertusio verso il territorio del Comune di Rivara, noteremo più campi coltivati a grano e granturco, piccoli terreni incolti, e sulla vostra destra colline coperte da una fitta vegetazione boschiva. Descrivendo questo piccolo paesino canavesano, non dovremo dimenticare le specie animali presenti sul territorio di Pertusio, se saremo fortunati e faremo abbastanza silenzio passeggiando potremmo osservare: caprioli, cinghiali, volpi, minilepri, scoiattoli, ricci.

L'economia è essenzialmente basata sulla produzione di cereali (mais e frumento), di frutta (mele, pere e pesche) e sull'allevamento del bestiame con piccole aziende a conduzione familiare sparse all'interno del paese. Un tempo era molto diffusa la coltura della vite che dava luogo ad una rinomata produzione vinicola ([Barbera](#) e [Freisa](#)). Oggi di tale produzione è rimasto ben poco, fatta eccezione per alcune zone della collina di San Firmino e della frazione di Piandane. Non mancano, comunque, piccole realtà industriali legate, principalmente, al settore [meccanico](#) e [siderurgico](#) e stampaggio.

Numerose sono le associazioni sportive collocate nel piccolo comune canavesano.

Organizzazione e modalità di Gestione dei servizi pubblici ai cittadini con particolare riferimento alle gestioni associate:**Servizi gestiti in forma diretta e/o associata**

Il Comune di Pertusio, con la deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 27/03/2014 approva lo Statuto e l'Atto costitutivo dell'Unione Montana della Val Gallenca, di cui fa parte insieme ai comuni di Canischio, Prascorsano, San Colombano e Valperga.

I Comuni di Pertusio, Prascorsano, Canischio, San Colombano Belmonte e Valperga hanno conferito all'Unione Montana della Val Gallenca le seguenti Funzioni fondamentali ex Art. 14, commi 27, 28 del D.L. 31/05/2010 n. 78 e s.m.i.:

1. Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
2. Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
3. Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e coordinamento dei primi soccorsi

Tutte le altre funzioni fondamentali sono svolte in forma diretta.

L'Amministrazione comunale in data 20/02/2023 con deliberazioni di Consiglio comunale n. 3 e 4 ha trasferito all'Unione Montana della Val Gallenca ulteriori funzioni quali quelle afferenti al servizio di polizia municipale e la gestione dei servizi socioassistenziali.

Il Comune di Pertusio ha in essere una convenzione per l'utilizzo in forma associata del servizio di Ufficio Tecnico comunale con il Comune di San Colombano Belmonte.

Non essendo presente nel territorio comunale una Scuola Secondaria di Primo grado, il comune di Pertusio ha in essere una convenzione con il Comune di Valperga per l'utilizzo della struttura presente nel loro territorio comunale. Per raggiungere la scuola il Comune offre con proprio scuolabus il servizio di trasporto.

Il Comune di Pertusio, sul cui territorio sono presenti una Scuola dell'Infanzia e una Scuola Primaria, offre alle famiglie il servizio di mensa scolastica con ditta esterna a far data dal 09/01/2023.

I servizi socioassistenziali sono svolti dal Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali 38 che ha sede in Cuorgne'.

Il Comune di Pertusio fa parte del Consorzio Canavesano Ambiente di Ivrea che svolge tutte le funzioni di governo di bacino relative al servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti urbani. Di esso fanno obbligatoriamente parte tutti i Comuni facenti parte del bacino 17 (sono 108 Comuni canavesani). Non svolge materialmente il servizio, che è affidato ad un soggetto gestore (per il Comune di Pertusio è la ditta Teknoservice s.r.l.).

Il servizio idrico-integrato è svolto dalla SMAT.

I soggetti rientranti nel GAP del comune di Pertusio, tutti partecipati e nessun controllato, sono il Consorzio Canavesano Ambiente e il C.I.S.S. 38.

Le altre partecipate ma delle quali non viene consolidato il bilancio relativo sono la SMAT, il CIAC e il GAL.

Coerenza della programmazione con gli strumenti urbanistici vigenti:

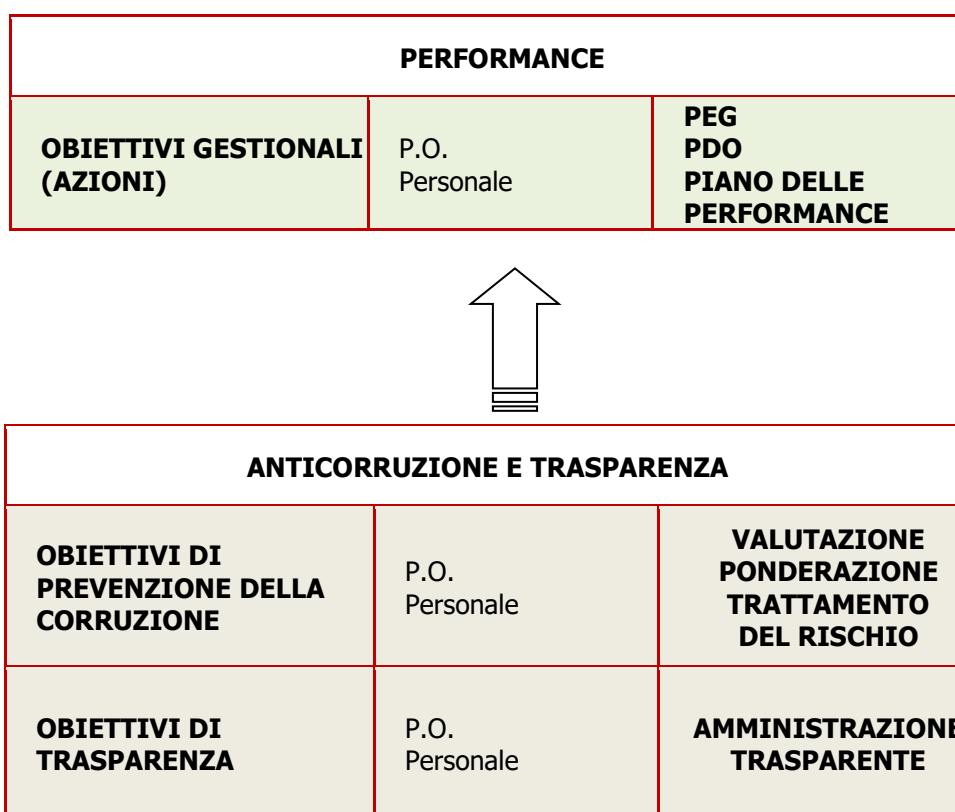
La programmazione finanziaria, la gestione del patrimonio e del piano delle opere pubbliche sono coerenti con gli strumenti urbanistici vigenti.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Pertusio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2., ai fini della miglior visione organica della programmazione.

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



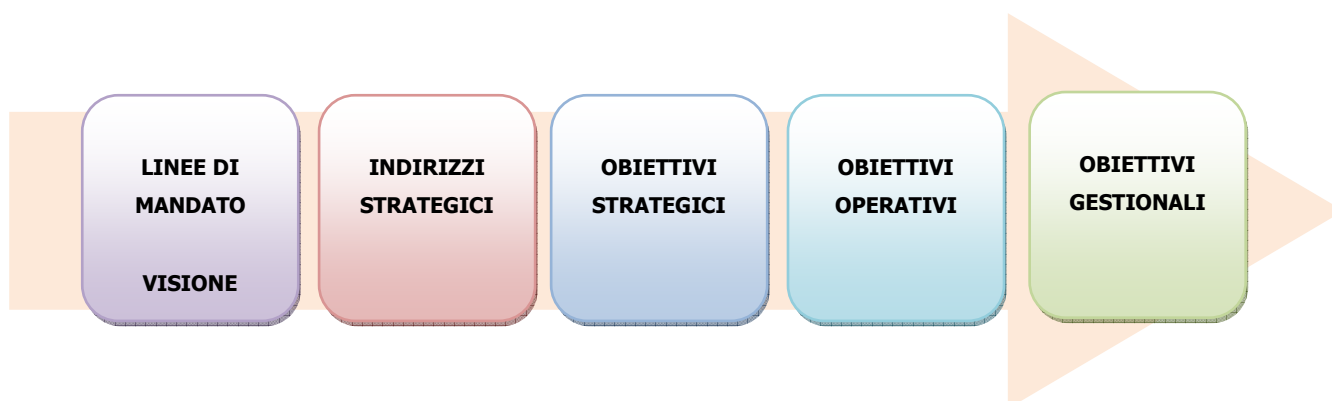
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Gli obiettivi di performance sono qui integralmente riportati e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano delle Performance):

RESPONSABILE	TITOLO OBIETTIVO GESTIONALE	N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Segretario Comunale CLAUDIO GIACHINO	Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)	1	L'Ente si propone di procedere all'aggiornamento delle strategie di prevenzione dei rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate nell'ambito di una programmazione triennale più ampia. Il fine ultimo è quello di contribuire, attraverso la prevenzione della corruzione, alla generazione e protezione del valore pubblico evitando il più possibile che i fenomeni corruttivi possano eroderlo. Una parte consistente dell'obiettivo sarà dedicata all'elaborazione della sezione del PIAO riguardante l'anticorruzione e la trasparenza nell'ottica dell'integrazione con le altre sezioni.	Approvazione in Giunta del PIAO 2024-2026 entro il 30-04-2024. Pubblicazione sul sito istituzionale del comune dell'Attestazione del livello di Trasparenza rilasciata dall'OIV entro il 15-09-2024.	Tutti
Responsabile area amministrativo-contabile LORENA MADDIO	Digitalizzazione-Transizione digitale	2	L'Ente si pone l'obiettivo di procedere con la contrattualizzazione ed esecuzione del servizio di digitalizzazione attraverso i fondi del PNRR (implementazione AppIO, SPID, PagoPA, etc.)	Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata biennale. Rispetto della tempistica prevista dalla normativa	

Responsabile area amministrativo-contabile LORENA MADDIO	Informatizzazione liste elettorali	3	Informatizzazione liste elettorali sezionali e generali	Lo svolgimento di tale obiettivo ha durata annuale.	Cinzia QUERIO
Responsabile area amministrativo-contabile LORENA MADDIO	Approvazione schema di bilancio 2025/2027 entro il 31/12/2024	4	L'Ente si pone l'obiettivo di predisporre e approvare in Giunta Comunale entro il 31-12-2024 gli atti necessari all'approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Progettazione (D.U.P.), dello schema di bilancio di previsione 2025/2027 e della nota integrativa	Approvazione entro il 31-12-2024	
Responsabile area amministrativo-contabile LORENA MADDIO	Accertamento tributi per le annualità a rischio prescrizione	5	Accertamento tributi per le annualità a rischio prescrizione	Verifica situazione tributaria esercizi 2017, 2018 e seguenti e predisposizione degli avvisi di accertamento	
Responsabile area tecnico manutentiva ALESSANDRA MAZZONE	Efficientamento Energetico immobili comunali	6	Efficientamento scuola infanzia e nido (PNRR Transizione Ecologica)	Rispetto delle tempistiche concordate con l'amministrazione	
Responsabile area tecnico manutentiva ALESSANDRA MAZZONE	II° lotto lavori di riqualificazione area urbana centrale	7	L'intervento da realizzare si propone il II° lotto della messa in sicurezza e riqualificazione di un'area urbana centrale con realizzazione di struttura sociale polifunzionale al fine dello sviluppo territoriale sostenibile	Rispetto del cronoprogramma concordato con l'amministrazione	
Responsabile area tecnico manutentiva ALESSANDRA MAZZONE	Attività di rendicontazione dei progetti in corso (PNRR e altri)	8	Avvio attività di rendicontazione sul portale Regis e su BDAP MOP	Rispetto delle tempistiche imposte dalla normativa	

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Pertusio si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate negli anni 2022 e 2023 sono le seguenti:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"	€ 47.427,00
1.3.1 "PDND Piattaforma digitale Nazionale Dati"	€ 10.172,00
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	€ 79.922,00
1.4.3 "Adozione app IO"	€ 7.290,00
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	€ 15.782,00
1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE"	€ 14.000,00

▪ Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2020 -2022 approvato con Delibera di Giunta n. 2 del 15.01.2020, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

- rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

La situazione della pianta organica del personale dipendente è rappresentata, alla data odierna, come nel seguente prospetto:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALE
	B3	B7	C2	D4 (*)	
Posti di ruolo a tempo pieno	1 (non coperto)	1 (non coperto)		2	4
Posti di ruolo a tempo parziale			1 (18 ore)		1 (18 ore)
TOTALE	1	1	1	2	5

La situazione del personale dipendente in servizio è rappresentata, alla data odierna, distintamente per uomini e donne, come nel seguente prospetto:

DESCRIZIONE	CATEGORIE								TOTALE
	B3	B7	C2	D4 (*)					
uomini									
donne			1	2					3
TOTALE			1	2					3

(*) Posizioni apicali

Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Nel corso del triennio 2024 – 2026 il Comune intende costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e della legge 04.11.2010, n. 183, in sostituzione del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato per il Mobbing, in attuazione del vigente CCNL di comparto e con il coinvolgimento delle RSU e dell'Amministrazione.

La composizione del Comitato sarà disciplinata nell'ambito del Regolamento di Organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità il CUG nomina, anche in forma associata con altri Enti, **la figura della Consigliera di Fiducia**, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

Osservatorio Permanente

L'Osservatorio permanente vigila 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 dell'Azione

I principali obiettivi dell'azione possono essere individuati come segue:

1. Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.
2. Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.
3. Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.

4. 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.

Azioni positive

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) Azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing.
- 2) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- 3) Introdurre, per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro, quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario, al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che assecondino l'avvicinamento alla famiglia.
- 4) Superare le situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera.
- 5) Favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuoverà il merito ed il miglioramento della *performance* individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, s'impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno dell'Ente) nel Piano Esecutivo di Gestione. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano Esecutivo di Gestione e/o il Piano della *performance* ed il presente Piano delle Azioni Positive.
- 6) Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.
Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti.
Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.
- 7) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché di altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di genere.

Comunicazioni, Trasferibilità e Coordinamento

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

Organizzazione del lavoro

In tale ambito saranno discusse, anche con il coinvolgimento delle RSU interne, le modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6).

Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente obiettivo rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2024 – 2026 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati, per ciascun intervento, tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative, e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente obiettivo saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune si impegna a sostenere i programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mettendo a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, e, inoltre, si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

▪ Obiettivi di contenimento energetico

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica **"10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione"** l'Ente ha quindi ha ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

In particolare, nell'anno 2024, il Comune di Pertusio perseguirà il conseguimento dell'obiettivo specifico n. 6 del Piano della Performance "Efficientamento scuola infanzia e nido (PNRR Transizione Ecologica)".

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha periodicamente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 1 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo **"Performance – Anticorruzione"** che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (III) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 1.1.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (IV) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui descrizioni identificative sono riportate nella Sotto-Sezione 2.2 Performance del presente PIAO, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (V). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 1.1, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III AREE A RISCHIO	IV OBIETTIVI DI PERFORMANCE	V PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	02. Segreteria Generale	Contratti Pubblici	Obj 1 - Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)	Processo 3.7 - Affidamento diretto previa acquisizione di più preventivi Processo 3.8 - Affidamento diretto senza confronto tra più preventivi
01	03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione delle entrate e delle spese	Obj 4 - Approvazione schema di bilancio 2024/2026 entro il 31/12/2023	Processo 5.9 - Liquidazione e pagamento fatture agli operatori economici affidatari di lavori, servizi, forniture Processo 5.10 - Gestione ordinaria delle entrate Processo 5.11 - Adempimenti fiscali
01	04. Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Gestione delle entrate e delle spese	Obj 5 - Accertamento tributi per le annualità a rischio prescrizione	Processi da 5.1 a 5.9

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III AREE A RISCHIO	IV OBIETTIVI DI PERFORMANCE	V PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	06. Ufficio tecnico	Contratti Pubblici Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni Gestione del territorio Incarichi e nomine	Obj 6 - Efficientamento Energetico immobili comunali Obj 7 - Avvio lavori di riqualificazione area urbana centrale Obj 8 _ Attività di rendicontazione dei progetti in corso (PNRR e altri)	Processi da 3.3 a 3.31 Processi da 7.1 a 7.4
01	07. Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Obj 3 - Informatizzazione liste elettorali	Processo 10.11 - Consultazioni elettorali Processo 10.12 - Gestione dell'elettorato
01	08. Statistica e sistemi informativi	Contratti Pubblici	Obj 2 - Digitalizzazione-Transizione digitale	Processo 3.7 - Affidamento diretto previa acquisizione di più preventivi Processo 3.8 - Affidamento diretto senza confronto tra più preventivi

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative / Elevate Qualificazioni, mentre la nomina delle Posizioni organizzative / Elevate Qualificazioni avviene con atto del Sindaco.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

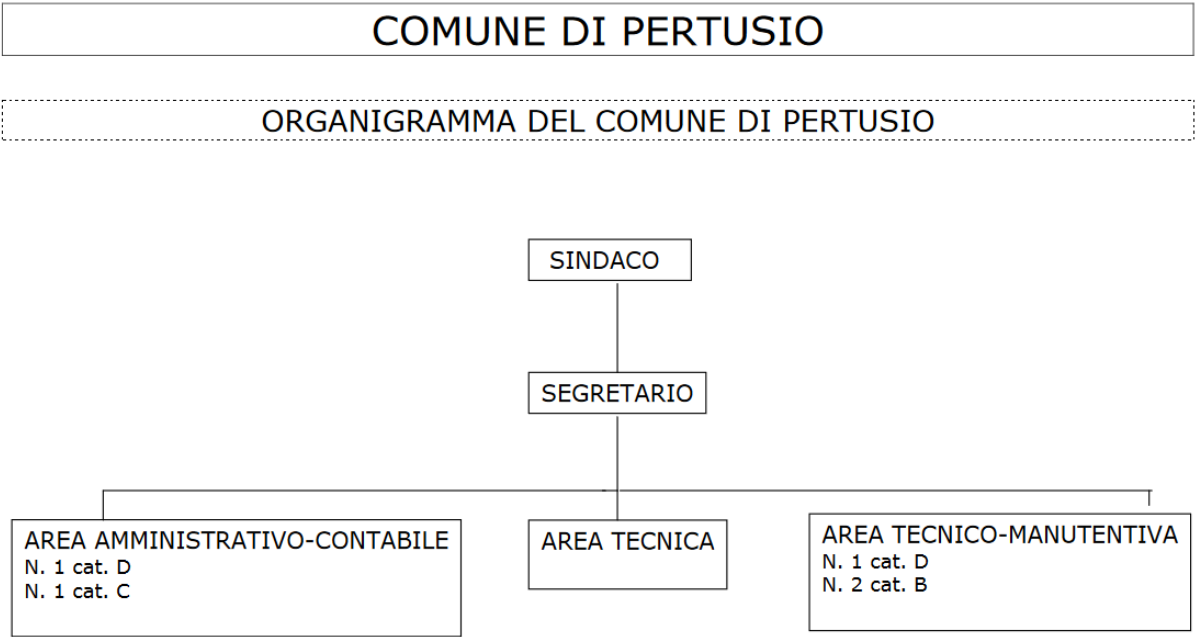
Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 66 del 16/12/2020) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in servizi.

Organigramma

L'Organigramma evidenzia, a livello di Area, le principali funzioni ed ambiti di responsabilità.

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° 66 del 16/12/2020):



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale				
Centro di Responsabilità	Responsabile	N° Dipendenti	TOT	%
Area Amministrativo - Contabile	Lorena Maddio	1 tempo pieno 1 part-time 18 ore	1,5	42,86%
Area Tecnica	Vice Sindaco	-	-	-
Area Tecnico - Manutentiva	Alessandra Mazzone	1 tempo pieno 1 tempo pieno non coperto	2	57,14%
TOTALE				100%

Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica (n. 3,5 dipendenti) e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2024, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che *"in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."*

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Pertusio, collocandosi nella fascia demografica sotto i 1.000 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**29,5%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base al comma 1 dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari all' 34%;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	28,96%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	29,5%	
% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM anno 2023	34%	
	2023	2024
% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 DM	34%	35%
Incremento teorico della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	54.212,04 €	55.806,51 €
È possibile utilizzare tutta la spesa indicata senza sfiorare la soglia di tabella 1?	No	No
Incremento di Spesa massima di personale dell'ultimo rendiconto approvato	3.122,92 €	3.122,92 €

La spesa massima utilizzabile, come indicato nell'Allegato 3.1, al fine di non sfiorare la percentuale indicata in tabella 1 del DM è pari a **3.122,92 €**

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2025 che al momento interessano:

Figura	Costo annuo	Data cessazione
Operatore Profilo Cuoca Ex Categoria Giuridica B3 Economico B4	€ 32.030,00	05/02/2023

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato prevede:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n.1 Operatore Esperto– Profilo Autista Scuolabus	Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 29.402,24 (comprensivo di Oneri)*
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

* Non comporta sfioramento soglia tabella del Dm poiché si utilizza spesa del dipendente che è cessato nel 2023, l'Ente dunque rispetta il tetto di incremento di spesa di 3.122,92 € rispetto al 2023

Il piano delle assunzioni contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 10.000,00** (stabilito con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 01/07/2021).

Il Comune di Pertusio prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- **n. 1 agente di polizia locale** con collaborazione al di fuori dell'orario di servizio ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004 per circa 20 ore annuali (convenzione per servizio associato di polizia locale dell'Unione Montana della Val Gallenca).

Il costo complessivo previsto per il personale flessibile per l'anno 2024 è pari a **€ 1.026,00**.

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni, la dotazione organica a tempo indeterminato del Comune di Pertusio sarà la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 2	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 1 (part-time 18 ore)	<i>Area degli Istruttori</i>
n. 1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
n. 0	<i>Area degli Operatori</i>
N. 3,5	Totale

La dotazione organica attuale dell'Ente prevede una spesa di personale per l'anno 2024 pari a € **146.754,00** e rispetta il limite di spesa del 2008, pari a € **226.305,00**.

La spesa di personale derivante dalla programmazione di cui sopra, a regime per l'anno 2024 e pari a € **165.000,00**, rientra nei limiti della spesa per il personale 2008 pari a € **226.305,00**, rispetta la percentuale di incremento prevista dal DM 17/03/2020 e gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l' anno 2024.

Si dà atto che la sezione specifica sarà stata trasmessa informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Bilancio	online	1 Funzionario
	Rendiconto	online	1 Funzionario
	PNRR	online	2 Funzionari

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Pertusio ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto" e "Critico" (A e A+), a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", ovvero n. 46 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, e dunque 15 processi all'anno per il triennio 2023 - 2025. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, il campione da monitorare sarà scelto fra:

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili di Area), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.