



Comune di Cavaglià

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

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
MONITORAGGIO	15

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Cavaglià 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 Cavaglià ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 25/03/2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 55/2023 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - 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 Cavaglià tuttavia, ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10/2023 del 30/03/2023;
- la dottrina è divisa tra chi ritiene che il termine di 30 giorni vada computato dalla data di effettiva approvazione del bilancio e chi considera comunque il 30.06.2023 come termine ultimo indipendentemente dalla data di approvazione;
- il termine di approvazione di diversi piani confluiti nel P.I.A.O. decorreva dall'effettiva approvazione del bilancio;

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

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

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

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Mainelli 8	Cavaglià	BI	13881
Centralino	096196038			
fax	0161967724			

Sito	https://www.comune.cavaglia.bi.it
e-mail	cavaglia@ptb.provincia.biella.it
PEC	cavaglia@pec.ptbiellese.it
Codice fiscale	00326680022
Partita IVA	00326680022
Codice ISTAT	096016
Codice Catastale	C363

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

BRIZI MOSÈ

GIUNTA COMUNALE

Brizi Mosè Sindaco

Cabrio Giorgio Vice Sindaco

Nicolello Alessandra Assessore

Bertolini Monica Assessore

Carrara Daniele Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Brizi Mosè Sindaco

Cabrio Giorgio Consigliere

Nicolello Alessandra Consigliere

Salino Edio Consigliere

Dionisotti Giorgio Consigliere

Maisano Elena Consigliere

Machieraldo Manuel Consigliere

Di Vita Alessia Consigliere

Marina Raffaella Consigliere

Bortolotto Augusta Consigliere

Aiassa Silvio Consigliere

Scagnolato Lucia Consigliere

Rosso Luciano Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 3566

Residenti al 31.12.2022: 3532

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 29/2019 del 11/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 8/2022 del 17/06/2022 aggiornato con D.G.C. n. 30/2023 del 25/02/2023 e approvato con D.C.C. n. 9/2023 del 30/03/2023

All'interno del D.U.P. sono contenuti:

- la programmazione triennale del Fabbisogno del Personale (approvata con D.G.C. n. 42/2023 del 10/03/2023)
- la programmazione triennale dei lavori pubblici
- la programmazione biennale degli acquisiti di forniture e servizi

2.2 Performance²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo sono inseriti all'interno del P.E.G. 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 45/2023 del 30/03/2023 e qui integralmente richiamati e trascritti.

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

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

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono 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.

L'organizzazione del Comune di Cavaglià vede la presenza femminile di 8 unità di personale sulle 13 unità attualmente in servizio presso l'Ente

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cavaglià valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica tenuto conto che nel 2022 risulta effettuata l'analisi dati del Personale, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

- Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

Azioni: Il Comune di Cavaglià (BI) si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- Ambito d'azione: Assunzioni

Azioni: Non esistono possibilità per il Comune di Cavaglià (BI) di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge (D.Lgs. 165/2001). Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Ambito di azione: assegnazione del posto

Azioni: Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cavaglià (BI) valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

- Ambito di azione: formazione

Azioni: Il Piano di formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi 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. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

- Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Azioni: Il Comune di Cavaglià (BI) favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53; L'Amministrazione si impegna 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part time e la flessibilità dell'orario.

5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Ambito di azione: informazione e comunicazione

Azioni: All'interno dell'Ente viene assicurata la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) attraverso la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

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: approvati con D.G.C. 32/2023 del 03.03.2023

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo	Intervento da realizzare	Tempi di adeguamento
Sito istituzionale	Aggiornamento ed adeguamento continuo del sito istituzionale alle regole della accessibilità	Si intende aggiornare, mantenere e/o adeguare, ove necessario, il sito istituzionale nel rispetto di tutti i requisiti di accessibilità previsti dalla normativa in continua evoluzione	Processo continuo
Siti web tematici	Non presenti		
Postazioni di lavoro	Verifica certificazione standard in termini di usabilità e sicurezza sul lavoro. Al momento non sussiste personale con problematiche di disabilità	Allo stato attuale non sono stati richiesti particolari ausili hardware e/o software per l'accessibilità delle postazioni da parte di dipendenti con disabilità. Nel caso si ponesse tale esigenza sarà prevista l'acquisizione di ulteriori ausili informatici adeguati alle specifiche disabilità nell'ambito della disponibilità di bilancio annua disposta per l'acquisto delle dotazioni informatiche agli uffici dell'ente, identificando tali acquisti quali prioritari	In presenza di richieste
Formazione informatica	Accresce la cultura degli operatori sull'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Proseguimento nella formazione del personale addetto alla gestione dei contenuti del portale istituzionale, affinché i documenti rispettino le modalità e le regole previste dalla normativa in materia di trasparenza ed accessibilità	Processo continuo

Dichiarazione di accessibilità, consultabile al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/28a0ced4-174d-4377-a298-11058485cd06/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficiamento energetico:

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

- sostituzione della vecchia caldaia presso spogliatoio campo sportivo DET. N.85 DEL 12/10/2021
- nuove linee per acqua calda sanitaria campo sportivo DET. N. 48 DEL 6/4/2022
- Impianti di riscaldamento presso i locali del Centro Ex Aquila DET. N.48 DEL 6/4/2022
- Interventi di miglioramento energetico dell'edificio ospitante la palestra della scuola secondaria di primo grado di via g. Pella di proprietà del Comune di Cavaglià" - affidamento ai sensi dell'art. 51 comma 1 lett. A) n. 2.1 del D.L 31.5.2021n.77 convertito con modificazioni dalla Legge 108/2021 "GOVERNANCE DEL PNRR E PRIME MISURE DI RAFFORZAMENTO DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE E DI ACCELERAZIONE E SNELLIMENTO DELLE PROCEDURE" (FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NEXTGENERATION EU -

Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Le procedure da semplificare e reingegnerizzare riguardano:

- PagoPA
- Sportello on line (prenotazione appuntamenti uffici online)
- Sportello Unico dell'Edilizia e Sportello Unico Attività Produttive
- Portello del cittadino -Imposte e tasse comunali – Utenze e rette – Iscrizioni ai servizi -

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 Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni
- Avviso Misura 1.3.1. Piattaforma digitale Nazionale Dati Comuni
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Sebbene il Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1999 non sia stato approvato l'Ente ha realizzato un ascensore ed entrata per disabili

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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

Nel 2022 sono stati accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In ogni caso, è stato predisposto il Piano di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 22/2023 del 03/02/2023 consultabile al seguente link:

<https://www.servizipubblicaamministrazione.it/Siti/cvgl191/AlboPretorio/2023/2023-000249-5.PDF>

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

che è parte integrante del presente Piano e deve intendersi qui integralmente riportato e trascritto.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

L'organigramma risulta definito con D.G.C. n.143/2019 e n. 147/2020. Con D.G.C. 42/2023 del 10.03.2023 risulta approvata la revisione della struttura organizzativa dell'Ente.

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Servizi/Uffici e precisamente⁴:

- SERVIZIO FINANZIARIO
- SERVIZIO AMMINISTRATIVO
- SERVIZIO SOCIO CULTURALE
- SERVIZIO TECNICO

SEGRETARIO GENERALE: Dott. Corrado Cellocco

Responsabile della Transizione digitale: Segretario Comunale Dott. Corrado Cellocco nominato con DGC 73/2022

Numero di dipendenti in servizio: 12 dipendenti al 31 dicembre 2022 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

- POSIZIONE ECONOMICA D4 N.1
- POSIZIONE ECONOMICA D3 N.2
- POSIZIONE ECONOMICA C6 N.3
- POSIZIONE ECONOMICA C5 N.1
- POSIZIONE ECONOMICA C2 N.1
- POSIZIONE ECONOMICA C1 N.1
- POSIZIONE ECONOMICA B1 N.3

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

Durante l'emergenza sanitaria Covid-19 con deliberazione della Giunta Comunale n. 57/2020 è stato approvato il REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19 -

⁴ così come indicata nei documenti approvati

⁵ 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

L'esiguo numero di personale non può permettere la rotazione del personale

L'Amministrazione a fine maggio si doterà di una piattaforma digitale in cloud idonea a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni.

Non è stato adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato. Non tutti i dipendenti dispongono o sono forniti di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31/12/2023

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, in attesa della compiuta attuazione delle previsioni di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Cavaglià rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025 e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2024-2025. approvato con D.G.C. 42/2023 del 10/03/2023 in occasione del quale risulta predisposto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		544.557,19	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2019 (TIT.3 al netto rimb.Conv. da altri Enti)	2.568.775,64	2.584.127,99	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020 (TIT.3 al netto rimb.Conv. da altri Enti)	2.697.649,03		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021 (TIT.3 al netto rimb.Conv. da altri Enti)	2.485.959,28		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		42.205,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,43%	

Il rapporto tra spesa di personale di cui all'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti nel triennio 2019/2021 al netto del fondo credito di dubbia esigibilità è il seguente:

Spesa personale	544.557,19
Media entrate al netto del FCDE	2.541.922,99
Percentuale	21,43%

e pertanto inferiore al 27,20% ovvero al valore limite identificato per fascia demografica di appartenenza di cui l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 che lo pone così tra gli enti di fascia 1 – Enti virtuosi.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2024/2025 risulta la seguente:

ANNO 2023:

- copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico a decorrere dal 15/03/2023, come previsto dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 30.09.2021;
- copertura del posto part time di Istruttore Amministrativo Settore Vigilanza;

ANNO 2024 – non sono previste assunzioni;

ANNO 2025 – non sono previste assunzioni;

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 Cavaglià 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,

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011. Il termine per l'approvazione del Rendiconto 2022 è fissato al 30.04.2023