



**Città di Bene Vagienna**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E  
ORGANIZZAZIONE  
2024/2026**

## SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	13
MONITORAGGIO .....	17

## INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) della Città di Bene Vagienna 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 programmatoria 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.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 21/2023 del 22/03/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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 Bene vagienna ha meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### **RIFERIMENTI**

Indirizzo	<b>VIA ROMA, 101</b>	<b>Bene vagienna</b>	<b>CN</b>	<b>12041</b>
Centralino	+39 0172654152			
Fax	+39 0172654588			
Sito	<a href="https://www.comune.benevagienna.cn.it/">https://www.comune.benevagienna.cn.it/</a>			
e-mail	<a href="mailto:ufficioprotocollo@benevagienna.it">ufficioprotocollo@benevagienna.it</a>			
PEC	<a href="mailto:bene.vagienna@cert.ruparpiemonte.it">bene.vagienna@cert.ruparpiemonte.it</a>			
Codice fiscale	83000590048			
Partita IVA	00470980046			
Codice ISTAT	004019			
Codice Catastale	A779			

#### **AMMINISTRAZIONE**

##### **SINDACO**

AMBROGIO CLAUDIO

##### **GIUNTA COMUNALE**

AMBROGIO CLAUDIO Sindaco

DOGLIANI ROSARIA Vice Sindaco

CORRADO MAURO Assessore

MARENCO MATTIA Assessore

GIACCARDI FLAVIA Assessore

**CONSIGLIO COMUNALE:**

AMBROGIO CLAUDIO Sindaco

DOGLIANI ROSARIA Consigliere

MARENGO MATTIA Consigliere

CORRADO MAURO Consigliere

DOGLIANI DOMENICO Consigliere

GERBAUDO BIANCA Consigliere

PERANO DANILO Consigliere

ELLENA CRISTIAN Consigliere

GIACCARDI FLAVIA Consigliere

BERARDO LIVIO Consigliere

COSTAMAGNA ADRIANA Consigliere

ROSSO ANTONELLA Consigliere

DALMAZZO RAFFAELE Consigliere

Residenti al 31.12.2021: 3650

Residenti al 31.12.2022: 3642

Residenti al 31.12.2023: 3650

**Modalità di erogazione dei servizi**

Il Comune di Bene Vagienna gestisce i servizi pubblici anche mediante partecipazioni in enti o organismi

**Consorzi:**

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Consorzio Monviso solidale	Servizi socio-assistenziali	2,10%
Co.a.b.ser	Servizio gestione rifiuti	2%
Istituto Storico della Resistenza	Ricerca e archivio storico	0,408%
Consorzio di irrigazione "Bealera maestra destra Stura"	Servizio di fornitura acqua irrigua	13,812%
Consorzio irriguo Valle Gesso	Servizio di fornitura acqua irrigua	17,14%

## Società di capitali:

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
STR srl	Servizio gestione rifiuti	2,15%
A.T.L. del Cuneese, Valli Alpine e città d'arte s.c. a r.l.	Attività in ambito culturale e di promoz.turismo	0,47%
Ente Turismo Alba Bra Langhe Roero soc.consortile a r.l..	Attività in ambito culturale e di promoz.turismo	0,07%
Mondoacqua SpA	Servizio idrico integrato	0,5%
Egea Ente Gestione Energia e Ambiente S.p.a.	Servizi diversi in ambito energetico	0,000066878%

## Unioni:

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio di Polizia locale e amministrativa	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio di popolazione canina e randagismo (custodia dei cani randagi)	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Sistema informatico - C.e.d.	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Sportello unico delle attività produttive	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Tutela paesaggistica finalizzata al rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche ed all'istituzione della Commissione Locale per il paesaggio	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Valorizzazione delle risorse territoriali, culturali e turistiche	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio di statistica	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio di formazione del personale	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio bibliotecario	
Unione del Fossanese (unione di comuni)	Servizio di Protezione civile	

**Associazioni:**

<i>Nome</i>	<i>Attività</i>	<i>%</i>
Associazione Le Terre dei Savoia	Attività in ambito culturale e di promoz.turismo	2,00%

**Servizi Gestiti in forma diretta**

L'ente gestisce direttamente i seguenti servizi:

servizio necroscopico e cimiteriale;

servizio affissioni;

servizio di pesa pubblica;

**Servizi affidati ad altri soggetti**

L'ente affida all'esterno, seguendo le procedure di affidamento previste dalla legge sulla base del valore delle prestazioni richieste, i seguenti servizi:

mensa scolastica;

assistenza all'autonomia;

gestione impianti sportivi;

gestione micro-nido e baby parking;

gestione museo, ufficio turistico e Cascina Ellena;

gestione verde pubblico;

gestione calore edifici comunali;

manutenzione impianti i.p.

**Altre modalità di gestione dei servizi pubblici**

L'Ente gestisce in forma mista – tramite gestione diretta e in parte affidamento ad altri soggetti o in convenzione – i seguenti servizi:

- trasporto scolastico: viene effettuato sia in forma diretta (mezzo proprio e autista dipendente comunale), sia mediante convenzione con il Comune di Lequio Tanaro;
- manutenzione patrimonio e demanio.

## 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
- del Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2024/2026 approvato con D.G.C. 43/2023 del 11/07/2023 e sottoposto al Consiglio Comunale come da deliberazione 27/2023 del 27/07/2023
- della Nota di Aggiornamento al D.U.P.S. 2024/2026 presentata con deliberazione della Giunta Comunale n. 65/2023 del 14/11/2023 e approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31/2023 del 19/12/2023;

#### 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

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi** Sono contenuti nel D.U.P.S. Con D.G.C. 78/2023 del 28.12.2023 risulta approvato il Piano dettagliato degli obiettivi e della Performance 2024/2026 che qui deve intendersi integralmente riportato e trascritto.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nel 2027.

**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" 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 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 [...]"

[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A4.PDF](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A4.PDF) ed allegato al DUP 2024/2026

**Obiettivi di razionalizzazione delle dotazioni strumentali:** consultabili al seguente link

[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A7.PDF](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A7.PDF)

nell'ambito del piano di razionalizzazione delle dotazioni strumenti allegato al DUP 2024/2026

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:** saranno predisposti entro il 31.03.2024

**Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:** permane la volontà dell'Ente di realizzare interventi di efficientamento energetico. Nel 2024 verranno utilizzate le risorse di cui alla L. 160/2019 art. 1, comma 29, lettera a) - piccole opere di efficientamento energetico - Finanziamento dell'Unione Europea - Next Generation - MIS.2 C4 I.2.2 assegnate per il 2024.

**Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:**

I servizi "SUE" E "PORTALE DEL CONTRIBUENTE" sono accessibili con Spid, Cie, Carta Nazionale dei Servizi (CNS), la Carta Regionale dei Servizi (CRS) e la Tessera Sanitaria (TS-CNS). Il sistema di pagamento utilizzato "PAGOPA" nella riscossione dei tributi e degli oneri urbanistici è stato integrato con il sistema di rendicontazione e contabilizzazione dell'ufficio Ragioneria.

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** è in corso la procedura per affidamento incarico redazione del 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 (conclusione prevista 31/12/2024)

### **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.

---

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



L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

[https://www.comune.benevagienna.cn.it/cgi-](https://www.comune.benevagienna.cn.it/cgi-bin/trasparenza/0314202282341_CITT%C3%80_DI_BENE_VAGIENNA.pdf)

[bin/trasparenza/0314202282341\\_CITT%C3%80\\_DI\\_BENE\\_VAGIENNA.pdf](https://www.comune.benevagienna.cn.it/cgi-bin/trasparenza/0314202282341_CITT%C3%80_DI_BENE_VAGIENNA.pdf)) risulta approvato con D.G.C. n. 16/2022 del 15/02/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024.

In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si era fissata prima dell'approvazione definitiva del PIAO 2024-2026.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.* Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del codice

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

<p>PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC</p>	<p>DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47</p>	<p>- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2 Art. 47, commi 2 e 9  - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B. tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure  Art. 47, commi 3 e 9  - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti.  Art. 47, co. 3-bis e 9  - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).</p>	<p>La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.</p>
---	---	--	--

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Gli artt. 2 e ss dovranno essere integrati con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione alle seguenti tipologie di misure che possono essere adottate:

**misure di trasparenza** (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

**misure di controllo** (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

**misure di semplificazione** (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

**misure di regolazione** (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

**misure di organizzazione** (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo

controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

**Stipula di patti di integrità** e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

Alcune delle quali trovano già definizione nel PTPC dell'Ente.

Dal 28/11/2023 al 18/12/2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano. L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024. In tale occasione riferirà altresì circa il contenuto e l'esito delle consultazioni.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### **Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa**

Livelli di responsabilità organizzativa

**SEGRETARIO GENERALE:** Dott.ssa Fenoglio Laura

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree e precisamente:

- AREA AMMINISTRATIVA
- AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
- AREA TECNICO-MANUTENTIVA E CULTURA
- AREA URBANISTICA-TRIBUTI

ed è come di seguito articolata:

Area	Servizi collegati a posizione organizzativa	Responsabili	dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa, escluso il Responsabile
Area Amministrativa	Amministrativo Demografico	Segretario comunale	CAVALLERO Francesca PITTIA Maria Cristina LUBATTI Sandra ROVERE Antonello ALESSANDRIA Attilio
Area Economico-Finanziaria-	Finanziario	CANAPARO Valeria	PORCARO Tiziana
Area Tecnico/ Manutentiva - Cultura	Manutenzione del Patrimonio Archeologico, Conservazione del Patrimonio Storico e Culturale, Promozione Turistica del Territorio; Manutenzione Patrimonio, Igiene Ambientale, Lavori Pubblici.	OREGLIA Luciano	FERRUA Sandra BONVENTRE Stefano GALLO Mariano SCOTTO Sandro
Area Urbanistica - Tributi	Edilizia, Urbanistica, Tributi.	GIUBERGIA Gianluca	1*

\* Personale a supporto dell'attuazione del PNRR assunto a tempo determinato dall'Unione e condiviso in convenzione

Oltre ad una unità di personale componente dell'ufficio di supporto agli organi di direzione politica

– Ufficio di Staff del Sindaco

**Responsabile della Transizione digitale:** Bruno Franco nominato con D.G.U 32/2021 del 11/16/2021

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative (P.O.) è attribuita ad un organismo di valutazione della performance nominato dal Sindaco. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. La misurazione e valutazione della performance del Segretario è di competenza del Sindaco sulla base degli indicatori e della scheda predisposta dal Nucleo di valutazione

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>4</sup>**

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al 31.03.2024 tenuto presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale.

Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. Nel predisporre il Piano, l'Amministrazione dovrà tenere conto che

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione si sta dotando di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Viste le ridottissime dimensioni dell'ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di

---

<sup>4</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

strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. in particolare riguardanti i progetti PNRR. Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

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

Giova premettere che 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.

Nella Nota di Aggiornamento al D.U.P.S. 2024/2026 oltre alle linee guida della programmazione del fabbisogno di personale nel suo quadro di indirizzo d'insieme, risulta definita la Programmazione triennale del fabbisogno di personale consultabile al seguente link:

[https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere\\_storico\\_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A8.PDF](https://www.servizipubblicaamministrazione.it/venere_storico_3/bnvgnn779/Data/Allegati/CC-2023-00031-A8.PDF)

che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta e che tiene conto della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

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; il razionale impiego delle risorse umane è infatti un obiettivo di questa Amministrazione per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili.

Vista un'imminente cessazione per quiescenza si riporta la programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato aggiornata:

### Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n. 1 Dipendente inquadrato nell'area Istruttore  n. 1 Dipendente nell'area operatori esperti	Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001  Assunzione con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001	€32.326,93 (comprensivo di oneri) - Utilizzo facoltà DM  € 29.933,12 (comprensivo di oneri) - Utilizzo facoltà DM

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		

Risulta effettuata una stima del trend delle cessazioni dal servizio e dell'evoluzione dei bisogni il cui esito evidenzia che non sussistano certamente situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale e che per l'anno 2024 è necessario procedere all'assunzione a tempo indeterminato di un'unità di personale inquadrato nell'area Istruttore e di un'unità inquadrata nell'area operatori esperti mediante concorso ovvero attingendo ad una graduatoria vigente presso altri Enti, previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, quali conseguenza di cessazioni per quiescenza.

Per il 2025 e 2026 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato l'Amministrazione prevede il ricorso a contratti a tempo determinato e flessibile per l'assunzione di un collaboratore esterno appartenente all'area dei funzionari part time 33% da assegnare all'Ufficio di staff.



## **SEZIONE 4**

### **MONITORAGGIO**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per la Città di Bene Vagienna non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

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