

COMUNE DI LOCANA
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE di LOCANA



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

PIAO 2025 – 2027

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113,
D.P.R. 24/06/2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022, n. 132)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del giorno 31.01.2025

SOMMARIO

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2025/2027)	6
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	8
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	12
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	14
SEZIONE 3.3.4 FORMAZIONE	15
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	15

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nell'ambito del PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, 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.

Il PIAO si profila, pertanto, come una nuova competenza per le amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e *governance* volto a produrre effetti in termini di semplificazione, attraverso un'accurata selezione da parte delle Amministrazioni (e conseguente *accountability*) dei propri obiettivi.

Tale finalità è il frutto di un impegno che il paese ha preso nell'ambito del PNRR: migliorare i documenti di pianificazione e rendicontazione, migliorare la propria capacità di dimostrare come Amministrazione Pubblica di produrre buoni risultati è uno degli obiettivi del PNRR,

Nell'anno 2024 la Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 31.01.2024 ha approvato il PIAO 2024/2026. Il presente PIAO si colloca pertanto di seguito al predetto adempimento 2024/2026.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe, come stabilito dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81, una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredo le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO deve essere adottato entro il 31 Gennaio di ogni anno ed a valere per un triennio. Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto

considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con il presente documento di governance si intende ora recepire quanto previsto dal quadro normativo vigente, e sopra descritto, applicandolo funzionalmente all'organizzazione del Comune di Locana, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente	Comune di Locana
Codice ISTAT	001134
Codice catastale	E635
Codice univoco AOO	A1D43D9
Codice IPA	c_e635
Indirizzo	Via Roma n. 5 – 10080 Locana(TO)
Telefono	0124/813000
Codice fiscale/Partita IVA	01394550014
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito WEB istituzionale	www.comune.locana.to.it
Domicilio digitale PEC	locana@actaliscertymail.it
E-mail	locana@ruparpiemonte.it

Denominazione Ente	Comune di Locana
Dati anagrafici	
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	1301
di cui Femmine	675
di cui Maschi	626
Numero di nuclei familiari	716
di cui con presenza di almeno un over 80	131
di cui con presenza di almeno un minore	75
di cui famiglie con 6 componenti (in convivenza anagrafica)	1
Numero di stranieri presenti	69
Consistenza di minori	119
Consistenza di over 65	483
Consistenza di over 85	92
Dati politici	
Sindaco	Peruzzo-Cornetto Mauro, nominato a seguito di elezione e di delibera consigliare di convalida degli eletti numero 9 del 27.06.2024;
N. di assessori componenti della Giunta	2
N. di componenti del Consiglio comunale	10
Dati relativi al personale	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	15
di cui numero posizioni organizzative	1

I principali stakeholders del Comune di Locana;

Il Comune di Locana gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti:

Nella tabella che segue è rappresentato il Gruppo Amministrazione Pubblica riferito all'anno 2024, che rappresenta la galassia degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune di Locana attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

Codice fiscale società	Denominazione società	Anno di costituzione	% Quota di partecipazione	Attività svolta	Partecipazione di controllo	Società in house
B	C	D	E	F	G	H
07937540016	SOCIETA' METROPOLITANA ACQUE TORINO S.P.A.	2000	0,00002	ATTIVITA' DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	NO	SI
08541120013	VALLI DEL CANAVESE-GRUPPO AZIONE LOCALE SOCIETA' CONSORTILE A RESPONSABILITA' LIMITATA "GAL VALLI DEL CANAVESE"	2002	1,53	ATTIVITA' ORGANIZZATIVA, TECNICA SCIENTIFICA ATTA A PROMUOVERE LO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO DEL TERRITORIO	NO	NO
07129470014	IREN SPA	1996	0,00003918	HOLDING SOCIETA' QUOTATA, OPERA NEI SETTORI DELL'ENERGIA ELETTRICA, TERMICA PER TERLERISCALDAMENTO, DEL GAS, DELLA GESTIONE DEI SERVIZI IDRICI E DEI SERVIZI AMBIENTALI	NO	NO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2025/2027)

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Locana, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento.

In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio:

In senso stretto

quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline

In senso ampio

quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando performance efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale

Il PIAO pone l'accento sull'importanza della riflessione sul valore pubblico e identifica nella connessione di questa riflessione con la performance una precondizione fondamentale di programmazione integrata e, più in

generale, di sviluppo della Pubblica Amministrazione dei prossimi anni. Il Valore Pubblico diventa il vettore primario della programmazione. Cerchiamo di capire il perché.

La sottosezione del Valore pubblico del PIAO è destinata a rappresentare gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo: ad essi devono essere collegati in modo coerente e funzionale non solo gli obiettivi di performance, ma la stessa configurazione organizzativa e gestionale dell'Ente.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini impone, ad avviso di chi scrive di raccogliere e gestire con immediatezza tre sfide che sono contenute nel PIAO: coinvolgere gli stakeholder, integrare i processi interni e trovare la connessione tra valore pubblico da un alto e la performance dall'altro.

Ma non si tratta di una novità normativa perché i contenuti sin qui descritti erano già presenti nel nostro ordinamento giuridico.

Basti pensare alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che risalgono al 2017, o al D.lgs. 150/2009, nei quali già viene in emersione il concetto di valore pubblico. Il D.lgs. 150/2009, in particolare, già parlava di impatti, di dimensione della performance, di interazione con i cittadini e di integrazione dei processi. Quindi il legislatore ha delineato una strada che, sia pure con qualche smagliatura, è tuttavia coerente: il PIAO non è un documento di innovazione a livello di contenuti, ma è un'ulteriore opportunità che può spingere la crescita della Pubblica Amministrazione attraverso il vettore del valore pubblico, uscendo dalla dimensione adempimentale che connota l'attività degli enti.

Il contesto attuale richiede alla Pubblica Amministrazione di ascoltare con attenzione cittadini e Stakeholder per cogliere bisogni emergenti, programmare efficacemente in funzione anche di nuove opportunità e focalizzare l'impatto dell'azione amministrativa sul territorio. Ciò richiede una capacità crescente di ascolto del territorio stesso e, soprattutto, l'impegno ad "alzare lo sguardo", per definire il valore pubblico che la Pubblica Amministrazione intende generare nel tempo e per misurarlo. La prospettiva dell'introduzione del PIAO istituisce una stretta correlazione tra metodologie (di analisi, monitoraggio, valutazione e comunicazione) e coinvolgimento attivo e organizzato di Stakeholder e cittadini nella fase di definizione degli obiettivi, di programmazione delle attività e di valutazione dei risultati. In sintesi, non c'è valore pubblico senza la reale partecipazione degli Stakeholder: il coinvolgimento attivo è condizione necessaria per la creazione di valore. L'adozione del PIAO genera inoltre una domanda chiave: come si può tener conto del valore pubblico nel processo valutazione? In primo luogo, l'individuazione degli impatti parte da una fase di ricognizione dei bisogni effettivi di utenti/Stakeholder, ai quali l'obiettivo si riferisce. Ne consegue allora che la valutazione di impatto e di valore pubblico non può semplicemente riferirsi a standard e parametri generali e/o "assoluti" ma deve tener conto delle priorità dell'Amministrazione e del significato concreto di bene pubblico che essa presidia. Comprendere e valutare la dimensione dell'impatto e del valore pubblico all'interno del ciclo della performance è un'operazione complessa che solleva questioni rilevanti riguardo l'effettiva responsabilità degli impatti, spesso generati da una pluralità di soggetti, frutto delle azioni di una "filiera" o di un insieme più o meno coordinato piuttosto che di un unico soggetto "erogatore in toto". E' necessario definire un modello di riferimento che consenta di "tenere insieme" valutazione del valore pubblico e performance, senza tuttavia compromettere l'efficacia del processo valutativo.

Sia consentita una riflessione sulla dimensione etica. Il processo che permette di dare una rappresentazione del valore generato per cittadini e territorio è un elemento qualificante della corretta rendicontazione della Pubblica Amministrazione, della sua trasparenza e quindi della sua etica.

Il Comune di Locana ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal Consiglio Comunale.

I programmi e progetti che l'attuale Amministrazione si prefigge di attuare durante il proprio mandato amministrativo (2024/2029), come definiti nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, sono i seguenti:

Autonomia del Comune

Di fronte alla incomprensibile volontà dello Stato di sopprimere i piccoli Comuni, accorpandoli a Comuni maggiori, sarà nostra cura tutelare l'autonomia e le prerogative del nostro Comune.

Collaborazione stretta e continua con i Comuni della zona e con Unione Montana Gran Paradiso per la difesa e promozione del nostro territorio.

Implementare, attraverso i nuovi mezzi di comunicazione, l'informazione ai cittadini dell'attività del Comune.

Bilancio e finanze comunali

Rigorosa gestione delle risorse comunali.

Ricerca costante di fondi presso Comunità Europea, Stato, Regione Piemonte, per gli investimenti programmati.

Blocco delle aliquote delle imposte comunali, oggi a valori minimi di legge, salvo ulteriori drastici tagli dei trasferimenti statali.

Tutela dell'ambiente e del territorio

Preservare e promuovere la qualità ambientale, in collaborazione con la Città Metropolitana e l'Unione Montana Gran Paradiso.

Interventi nel campo sociale

Promuovere ulteriormente, in collaborazione con la RSA "Verneti" interventi a favore della popolazione, soprattutto anziana e diversamente abile.

Prosecuzione della positiva esperienza dei cantieri lavoro, a favore dei disoccupati.

Cultura

Valorizzare le attività culturali come attività di formazione permanente.

Promuovere l'integrazione delle diverse forme di espressione del patrimonio culturale: scuola, teatro, biblioteca, associazionismo culturale.

Volontariato

Proseguimento e miglioramento dei rapporti di collaborazione con tutte le associazioni di volontariato, che operano a Locana con continuità e successo nei vari campi.

Annualmente, finora con il piano esecutivo di gestione/piano della performance ed ora, dal 2025 con il PIAO, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e alle posizioni organizzative e, a cascata, su ciascun dipendente. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi, operata dal nucleo di valutazione gestito in forma associata è funzionale all'erogazione dell'indennità di risultato e delle risorse decentrate (performance organizzativa e individuale) al Segretario Comunale, alle posizioni organizzative e ai dipendenti comunali. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi permette di individuare – attraverso gli strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione Monitoraggio del PIAO – le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive.

Tale impostazione risulta, poi, integrata nella sezione Performance, che rappresenta una delle leve per creare Valore Pubblico, in quanto ciascuno degli obiettivi specifici rientra in una o più delle descritte dimensioni di Valore Pubblico, che costituiscono il perimetro di valutazione dell'impatto (outcome) atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Obiettivi operativi

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Locana, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D.Lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione che supera il modello di programmazione a silos procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico, così come declinate nella precedente sottosezione. In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2025 del Comune di Locana è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel DUP, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM 30/06/2022, n. 132.

Il Piano esecutivo di gestione è costituito fondamentalmente da due parti: l'assegnazione di obiettivi operativi

specifici ai Responsabili dei Servizi e le risorse finanziarie, umane e strumentali affidati ai medesimi per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Piano esecutivo di gestione costituisce il documento di programmazione finanziaria che assegna ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi specifici; esso per volontà del legislatore non viene integrato nel PIAO, ma costituisce un sicuro punto di riferimento per dare sostanza alla performance.

Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Partiamo dall’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2025), in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

dipendenti **n. 15**
donne **n. 9**
uomini **n. 6**

A questi va aggiunto il Segretario Comunale, in reggenza, per un totale di n. 16 dipendenti, così suddivisi per area:

Area	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa	-	6	6
Area Tecnica e manutentiva	4	2	6
Area Economico-Finanziaria	1	1	2
Area Vigilanza	1	-	1
TOTALE	6	9	15

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Segretario	AREA funzionari ed elevata qualificazione	AREA istruttori	AREA operatori esperti	AREA operatori	Totale	%
Uomini	1 (reg)	-	4	2	-	7	43,75
Donne	-	1	6	2	-	9	56,25
Totale	1	1	10	4	-	16	100

L'analisi di genere evidenzia una forte prevalenza del sesso femminile..

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Area Funzionari ed Elevata qualificazione	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	1	1
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Area Istruttori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	4	6	10
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Area Operatori Esperti	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Area Operatori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
Vice Segretario (Cat. D)	-	-	-
Segretario	1	-	1

Specifiche contratti atipici

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Tempo determinato e art. all'art. 1, c. 557 L. 311/2004	-	-	1	1	1	1
Job sharing	-	-	-	-	-	-
Telelavoro	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Pro	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-

Si dà atto, pertanto, che 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 i generi inferiore a due terzi.

Si ricorda che l'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Il presente piano è redatto in linea di continuità con il piano del 2024/2026 approvato con delibera di giunta comunale n. 3 del 31.01.2024, esecutiva.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Locana intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Locana si impegna ad evitare 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, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera delle pari opportunità della Città Metropolitana, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 2

Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune di Locana procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge comprese quelle di cui alle leggi 903/77, 125/91 e D. Lgs. 196/00.
2. Il Comune di Locana si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. 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.
4. 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.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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.

OBIETTIVO 3

Ambito di azione: formazione

1. Il piano 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.

2. 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.
3. 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.

OBIETTIVO 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune 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.

OBIETTIVO 5

Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere 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.).
2. Il Comune si impegna alla 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 e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027). Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", e, in particolare del punto 3.2, "In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.". Nel caso in cui non si verificano nel corso dell'anno modifiche organizzative rilevanti l'organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell'ambito della deliberazione di approvazione del Piano della performance o del Piano Esecutivo di Gestione (ora confluiti nel PIAO), con cui, nel dare atto dell'assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 81/2022. La predetta, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la

cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Locana, nell'anno 2024, ha approvato un nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026, anche alla luce della deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023 avente ad oggetto "*Piano Nazionale Anticorruzione 2022*" riservandosi di confermarlo per le due successive annualità, qualora sussistessero le condizioni stabilite da ANAC, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Nel corso del 2024 presso il Comune di Locana:

- a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici;

Posta l'entrata in vigore in data 01.07.2023 del nuovo codice dei contratti pubblici e delle connesse novità normative, in particolare, a fronte delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1, del predetto d.lgs. che prevede "*1. Nelle procedure di affidamento di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a) e b), di importo inferiore a 40.000 euro, gli operatori economici attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti. La stazione appaltante verifica le dichiarazioni, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno*" le indicazioni operative, anche per l'effettuazione delle verifiche in questione, sono demandate ad atti di indirizzo del RPCT.

Si da atto che il Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 è stato approvato all'interno del PIAO 2024/2026 e che il Comune di Locana si avvale della facoltà di prorogare lo stesso anche nell'esercizio 2025.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione); - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale); - articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO); - articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO); - articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni); - articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto); - linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022; - articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
--

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</p> <p>TOTALE: n. 15 unità di personale:</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 15 a tempo indeterminato n. <u> 0 </u> a tempo determinato n. 15 a tempo pieno n. / a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 Area funzionari elevata qualificazione</p> <p>n. 9 Area istruttori</p> <p>n. 4 area operatori esperti.</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>Verifica degli spazi assunzionali il comune a seguito di approvazione del consuntivo 2024 provvederà a ricalcolare gli spazi come da normativa.</p>

3.3.4 Formazione

La notevole diversificazione di attività del personale dipendente rende difficoltosa la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente che esulino da competenze generiche di base di utilizzo dei gestionali, si dà seguito a quanto disposto dalle circolari del Ministero della Pubblica Amministrazione, privilegiando l'offerta formativa erogata dalla Piattaforma Syllabus e ricorrendo inoltre a risorse formative interne al Comune per il completamento di competenze specifiche legate alle peculiarità del contesto montano ed alla valorizzazione dell'affiancamento diretto del personale.

La strategia ad oggi adottata è quella di prevedere dei budget di spesa al fine di ottimizzare il patrimonio professionale per i vari servizi, attraverso i quali, avvalendosi anche di risorse esterne qualificate, fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie.

Nell'ambito della sicurezza sul lavoro, il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione programma attività formative rivolte a tutti i dipendenti, in base alle disposizioni normative.

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:

- a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo;
- b) la formazione trasversale sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica settoriale nell'ambito degli appalti, anche in collaborazione con la CUC;
- d) la formazione specialistica in materia di antiriciclaggio;
- e) la formazione in materia tributaria e finanziaria sulle maggiori novità che vengo ad applicarsi nel 2025;

Il piano della formazione per l'anno 2025 viene così declinato:

- formazione in materia di prevenzione della corruzione e sull'etica, l'integrità e la cultura della legalità mediante corsi, privilegiando quello forniti on line, considerando il ridotto numero di personale, al fine di razionalizzare i tempi;
- formazione specialistica in materia di antiriciclaggio;
- formazione in materia di PNRR, rivolta prevalentemente ai RUP e al servizio finanziario, con particolare riferimento alla rendicontazione e all'utilizzo del sistema REGIS e di PaDigitale;
- Corsi in materia tributaria sulle novità che vengono introdotte nel 2025;
- Webinar in materia di anagrafe ed elettorale sulle novità che si trovano nel 2025;
- Webinar sugli adempimenti connessi ai flussi di cassa.

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:

- ai sensi dell'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", si attiverà una formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell'ente neoassunto, proporzionato al grado di responsabilità;
- effettuazione di formazione specifica, relativa a ciascun settore di attività dei dipendenti, sulla base di esigenze formative segnalate dagli stessi o individuate dal competente responsabile/dal segretario comunale.

4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Locana, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di

prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO è affidato:

- a) per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance al Nucleo di Valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance e mediante l'eventuale impiego di questionari sulla customer satisfaction secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza al RPCT ai report previsti dal vigente modello indicato nel PTPCT (di cui all'apposita sezione del presente PIAO) e secondo le modalità definite dall'A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);
- c) su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

