



Comune di Barge

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	21
MONITORAGGIO	33

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Barge 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.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 10/2023 del 24.01.2023 (integrato con successiva D.G.C. 123/2023 del 29/08/2023) 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 Barge ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Garibaldi, 11	BARGE	CN	12032
Centralino	+39 0175347601			
fax	+39 0175343623			
Sito	https://www.comune.barge.cn.it/			
PEC	barge@pec.comune.barge.cn.it			
Codice fiscale	00398040048			
Partita IVA	00398040048			
Codice ISTAT	004012			
Codice Catastale	A660			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

BECCARIA IVO

GIUNTA COMUNALE

BECCARIA IVO Sindaco

BELTRAMO MAURIZIO Vice Sindaco

BRUNO FRANCO ROMINA Assessore

COERO BORGA SILVIO Assessore

RASETTO MAURIZIO Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

BECCARIA IVO Sindaco

BELTRAMO MAURIZIO Vice Sindaco

BRUNO FRANCO ROMINA Consigliere

COERO BORGA SILVIO Consigliere

RASETTO MAURIZIO Consigliere

ALBERTO ARIANNA Consigliere

VEGLIA MONICA Consigliere
 CARLE CHRISTIAN Consigliere
 ROSSA LORENZO Consigliere
 TRECCO ELIO Consigliere
 BRUNO FRANCO ANDREA Consigliere
 BELTRAMO NADIA Consigliere
 RE VALENTINA Consigliere

Residenti al 31.12.2023: 7424

Modalità di erogazione dei servizi:

Società nelle quali il Comune di Barge detiene partecipazioni

Denominazione	Anno costituzione	Quota di partecipazione	Attività svolta
INFERNOTTO ACQUA S.R.L.	2002	5000	GESTIONE SERVIZIO IDRICO INTEG RATO
AZIENDA TURISTICA LOCALE DEL CUNEESE VALLI ALPINE E CITTA' D'ARTE S.C. A R.L.	1997	0,34	ATTIVITA' DI ORGANIZZAZIONE A LIVELLO LOCALE DELLA PROMOZIONE. INFORMAZIONE ED ASSISTENZA TURISTICA
FINGRANDA S.P.A.	2001	0,2327	PROMOZIONE E SVILUPPO DEL CUNEESE
TRADIZIONE DELLE TERRE OCCITANE SC ARL	2002	0,005	PROGRAMMAZIONE ED ATTIVAZIONE INTERVENTI FINALIZZATI A PROMUOVERE LO SVILUPPO SOCIALE ED ECOHOMICO DEL TERRITORIO PARTECIPANTE AL GRUPPO DI AZIONE LOCALE
CONSORZIO GESTORI SERVIZI IDRICI S.C.R.L.	2012	1,478 (partecipazione indiretta per il tramite di Infemotto Acqua Srl)	COORDINARE E PROGRAMMARE LE ATTIVITA' DELLE DIVERSE SOCIETA' NEI CONFRONTI DELL'AUTORITA' D'AMBITO CUNEESE O ALTRO ENTE REGOLATORE PREVISTO. FAVORIRE IL COLLEGAMENTO DELLE STESSE NELLE FASI DEL CICLO INTEGRATO DELL'AC QUA NEL RISPETTO DELL'AUTONOMIA DECISIONALE OI OGNI SINGOLO SOGGETTO C ONSORZIATO

Inoltre il Comune di Barge detiene partecipazioni all'interno dei seguenti consorzi/organismi strumentali

Ente	Attività svolta/missione	% di partecipazione
CONSORZIO MONVISO SOLIDALE	Gestione delle attività e delle problematiche socio-assistenziali a livello locale	4,5%
CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE	Gestione attività legate al ciclo integrato della raccolta e smaltimento rifiuti	4,14%
ISTITUTO STORICO DELLA RESISTENZA	Promozione della conoscenza e dello studio della storia e della società contemporanea	0,879%

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 30/05/2023 è stato aggiornato l'elenco degli organismi partecipati dall'ente che compongono il “Gruppo Amministrazione Pubblica” nonché gli organismi che compongono il “Gruppo Bilancio Consolidato”.

Il “Gruppo Amministrazione Pubblica” risulta così composto:

- INFERNOTTO ACQUA S.r.l.;
- CONSORZIO MONVISO SOLIDALE;
- CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE;
- A.T.L. Scarl;
- FINGRANDA Spa (in liquidazione);
- GAL TRADIZIONE DELLE TERRE OCCITANE Scarl;
- CO.GE.SI. - CONSORZIO GESTORI SERVIZI IDRICI Scarl;

mentre sono stati esclusi dal perimetro di consolidamento:

- l'ISTITUTO STORICO DELLA RESISTENZA in quanto Ente sprovvisto di contabilità economico patrimoniale;
- la FONDAZIONE CASA DI RIPOSO DON ERNESTO URBERTI in quanto, ai sensi dell'art. 11- sexies del D.L. 135/2018 convertito dalla legge 12/2019, la nomina da parte del Comune di Barge di n. 2 membri del C.d.A della Fondazione (che, peraltro non rappresentano la maggioranza dei membri) si configura come mera designazione, intesa come espressione della rappresentanza della cittadinanza, e non si configura quindi mandato fiduciario con rappresentanza, sicché è sempre esclusa qualsiasi forma di controllo da parte di quest'ultima (parere Corte dei Conti Sez.. Regionale controllo per la Lombardia/86/2021/PAR).

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. 58/2022 del 08.11.2022 e come di seguito elencate:

SANITÀ:

- mantenere le apposite convenzioni con la CRI per il trasporto dei malati;
- contribuire con un finanziamento diretto del Comune alla realizzazione della nuova sede della Croce Rossa, quale segnale forte di riconoscimento all'operato che da oltre venticinque anni svolge la locale delegazione di Barge e in prospettiva del continuo potenziamento del servizio di emergenza sanitaria della Regione Piemonte. La nuova sede sarà, con locali idonei e moderni, in grado di ospitare anche strutture per il servizio di soccorso avanzato 118;
- recuperare i locali dell'ex Croce Rossa Italiana, rifunzionalizzandoli per la creazione di un centro diurno per persone che hanno specifiche necessità, in collaborazione con la Fondazione Don Ernesto Uberti;
- proseguire la collaborazione con le associazioni di volontariato, l'Istituto Cottolengo e la Casa di Riposo al fine di venire incontro alle necessità delle persone fragili con problematiche sociali e/o familiari.

SCUOLA:

- garantire interventi di manutenzione sugli edifici scolastici esistenti, compreso il mantenimento della funzionalità delle scuole frazionali;
- individuare eventuali possibilità progettuali per il recupero degli edifici scolastici attuali in alternativa alla realizzazione di un nuovo polo scolastico;
- mantenere e, ove occorre, rafforzare le azioni volte alla difesa del diritto allo studio (trasporto scolastico, mensa, libri di testo, integrazione e inclusione);

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

- istituire progetti che prevedano di aumentare le ore di mediazione linguistica nelle scuole
- sostenere la mobilità degli alunni delle scuole frazionali mediante stanziamento di apposito contributo a spese di trasporto per eventuali uscite didattiche su territorio comunale (visite in biblioteca /cinema/ palazzetto dello sport...)
- mettere a disposizione dell'Istituto Alberghiero locali ad uso ufficio di segreteria nell'ex Stazione, per consentire così all'Istituto stesso di recuperare spazi da destinare ad aule all'interno dell'edificio scolastico principale;

GIOVANI:

- supportare l'organizzazione del Torneo dei Borghi;
- realizzare una nuova struttura in località Crocera per consentire l'ampliamento delle attività del locale Centro ACLI in collaborazione con lo stesso;
- dare supporto ai giovani nel difficile compito di trasformare le idee in progetti concreti, informandoli ed aiutandoli con la burocrazia.

COMMERCIO:

- favorire la nuova apertura di esercizi commerciali nelle zone frazionali sprovviste;
- rivitalizzare gli esercizi commerciali del Centro, con la creazione di un bonus commercio a favore delle attività esistenti e un bonus di apertura di nuove attività, derivanti da sponsorizzazioni;
- sviluppare sinergie e collaborazioni con l'Istituto Alberghiero, con la Pro Loco e le Associazioni territoriali, mediante l'organizzazione di serate enogastronomiche a tema, con utilizzo di prodotti tipici locali e della nostra tradizione culinaria, aperti al pubblico e da effettuarsi nella struttura Palatenda del Comune;
- promuovere il passaggio delle fiere da comunali a regionali.
- verificare l'attualità del piano commerciale comunale, al fine di limitare l'apertura di ulteriori esercizi commerciali di grandi dimensioni.

VIABILITÀ, TRASPORTI E SICUREZZA:

- programmare gli interventi di manutenzione delle strade comunali e vicinali;
- intensificare la pulizia di tutte le strade, delle griglie, delle caditoie e delle cunette laterali dell'intero territorio;

- mantenere in efficienza la pista ciclabile tramite interventi programmati di pulizia e manutenzione, realizzando i lavori ancora necessari al suo completamento;
- intensificare il servizio di pulizia nelle aree di pertinenza degli ecopunti;
- riportare il cofinanziamento al 50 per cento nella realizzazione e manutenzione delle strade vicinali nei consorzi stradali;
- procedere alla predisposizione di una nuova classificazione delle strade del territorio Bargesese al fine di verificare l'opportunità di inserire nell'elenco delle strade comunali quelle attualmente classificate come consortili;
- implementare la videosorveglianza all'entrata e uscita del paese, al cimitero, negli ecopunti o comunque dove opportuno.

EDILIZIA, URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI:

- valutare un aggiornamento del piano regolatore generale, ascoltando le esigenze della popolazione;
- favorire il recupero da parte dei privati dei fabbricati del centro mantenendone le caratteristiche tipologiche, anche verificando la possibilità di ridurre o azzerare gli oneri di urbanizzazione per alcuni tipi d'intervento;
- reperire finanziamenti per completare la riqualificazione funzionale di Viale Mazzini e di Viale Torino, con una redistribuzione ed un incremento di parcheggi (inserendone alcuni rosa e per le moto), e delle aree naturali ubicate lungo le principali aste fluviali;
- verificare la fattibilità di creare nuove zone parcheggio;
- completare la parte centrale della rotonda di piazza Statuto;
- rimuovere l'amianto dagli immobili comunali sfruttando i contributi pubblici;
- collaborare con la Fondazione Don Uberti per risolvere le molte criticità esistenti sul fabbricato impegnandoci, ove possibile, con risorse comunali;
- procedere alla regimazione delle acque in località Mondarello;
- riqualificare e/o ristrutturare i bagni pubblici presenti sul territorio;
- studio di fattibilità per una piscina comunale all'aperto;
- studio di fattibilità per la realizzazione di un'area attrezzata a cielo aperto per lo sport; attivare una collaborazione con l'Istituto Diocesano per accedere ad eventuali contributi
- finalizzati alla riqualificazione delle chiese frazionali

- intensificare la pulizia e il taglio dell'erba e delle piante infestanti lungo le strade, i vicoli e nelle aree verdi adiacenti alle piazze;
- migliorare la cura degli spazi verdi e della pedonalità del Cimitero;
- pianificare il rifacimento dei manti di copertura di alcuni bassi fabbricati.

AGRICOLTURA:

- incrementare la valorizzazione dei prodotti del territorio, informare e supportare le aziende agricole per la partecipazione ai bandi europei di loro interesse;
- definire le istanze di affrancazione dei terreni gravati da usi civici;
- investire risorse e verificare la possibilità di ottenere finanziamenti specifici per la manutenzione dei corsi d'acqua (taglio piante, operazioni mirate di disalveo e pulizia delle sponde ecc...):
- favorire la ripresa del marchio De.C.O.

ACQUA E AMBIENTE:

- investire risorse, anche derivanti da finanziamenti sovracomunali, per la manutenzione dei corsi d'acqua del nostro territorio;
- valorizzare le risorse idriche del territorio, nell'ottica di ridurre il consumo energetico, e favorire la produzione di energia da fonti rinnovabili;
- mantenere la collaborazione con la Società Infernotto Acqua Srl per la progettazione e realizzazione di nuovi tratti di rete fognaria sulle parti del territorio bargese sprovviste di questo servizio;
- mantenere la raccolta differenziata tramite micro-isole;
- installare colonnine di ricarica per auto e bici elettriche.

LAVORO E COLTIVAZIONE DELLE CAVE DI QUARZITE:

- sostenere i progetti imprenditoriali elaborati nel nostro Comune;
- attivare serate informative sui finanziamenti regionali e comunitari a favore delle attività produttive;
- riqualificare le cave di quarzite "Bargiolina" presenti sul Monte Bracco e valutare la possibilità di riattivarne la coltivazione;
- studiare nuovi utilizzi della pietra al fine di valorizzare le cave.

ASSOCIAZIONI:

- supportare e sostenere attivamente tutte le Associazioni del territorio che prestano la loro attività a favore della comunità;

- creare una Fondazione che si faccia promotrice della ricerca di fondi per tutte le Associazioni del Territorio, agevolandone così l'attività;
- mantenere tutte le sedi delle associazioni rionali.

FAMIGLIA E POLITICHE SOCIALI:

- valutare la riduzione dei tributi comunali, ove la normativa lo consenta;
- mantenere e sviluppare ulteriori attività di sostegno a favore delle famiglie con disabili oltretutto il trasporto pubblico gratuito verso i centri di ausilio di Saluzzo e Racconigi;
- sostenere e potenziare i servizi per l'infanzia;
- promuovere la costituzione di centri pomeridiani per l'assistenza allo studio dei ragazzi e sostenere quelli esistenti, attraverso convenzioni con il comune, che garantiscano una tariffa agevolata ai cittadini bargesi;
- rafforzare le sinergie con la scuola e attuare progetti con il Consorzio Monviso Solidale che siano di sostegno alle famiglie per contrastare problematiche di bullismo e dispersione scolastica;
- conservare il servizio della Ludoteca;
- promuovere corsi di lingua italiana per stranieri ;
- stabilire accordi con le società sportive al fine di consentire la partecipazione gratuita alle attività ai bambini e ragazzi di famiglie indigenti o disagiate ed ai bambini e ragazzi diversamente abili;
- mantenere la collaborazione con la Parrocchia, l'oratorio e la Caritas, interlocutori privilegiati per la soluzione di problematiche di carattere sociale e giovanile.

CULTURA, TURISMO E SPORT:

- mantenere mostre ed esposizioni periodiche nei locali dell'ex Officina Ferroviaria;
- realizzare, nel centro cittadino, in collaborazione con le associazioni del territorio, un museo della vita contadina e degli scalpellini;
- mantenere il supporto al Cinema comunale;
- attivare sinergie con le associazioni culturali operanti sul territorio e nei territori limitrofi creando una rete turistico-culturale, al fine di sviluppare le potenzialità culturali, turistiche e naturalistiche del Monte Bracco;
- progettare e realizzare in collaborazione con associazioni del territorio la posa di una croce per valorizzare le nostre montagne;

- supportare le associazioni sportive del territorio, aumentando l'offerta di attività praticabili sul territorio;
- pianificare e sviluppare iniziative quali sport in piazza e campus estivi sportivi;
- mantenere e migliorare le strutture sportive, realizzando nuovi spazi per ulteriori attività (es. campo di Petanca);
- provvedere al rifacimento degli spogliatoi degli impianti sportivi entro un anno dalle elezioni;
- valutare contributi comunali e/o di sponsorizzazioni per il rifacimento del campo da allenamento in gestione all'Infernotto Calcio, in erba sintetica;
- sviluppare dei percorsi montani, mediante il ripristino degli itinerari già esistenti sul territorio;
- promuovere con appuntamento annuale una pedalata con le famiglie, una corsa podistica sul territorio e un ritrovo, con giro turistico, dei motociclisti bargesi, collaborando con le rispettive associazioni
- incentivare la presentazione delle tesi di laurea di cittadini bargesi nei locali della Biblioteca Comunale

- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026

presentato con D.G.C. n. 176/2023 del 14/11/2023 e approvato con D.C.C. n. 50/2023 del 19/12/2023 e s.m.i.

2.2 **Performance**²

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

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 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 [...]"

Gli obiettivi operativi di sviluppo sono contenuti nel Piano Integrato degli Obiettivi approvato con D.G.C. n. 1/2024 del 02/01/2024 e i relativi contenuti sono da intendersi qui integralmente riportati e trascritti.

Detti obiettivi e le generali modalità operative dovranno esplicitarsi, in maniera rigorosa, tenendo conto delle puntuali indicazioni risultanti dal piano anticorruzione e della trasparenza, considerate come obiettivo generale assegnato a tutto il personale del Comune.

Le risorse finanziarie risultano assegnate con il P.E.G. 2024/2026 approvato anch'esso con D.G.C. 1/2024 del 02/01/2024

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

In attuazione di quanto stabilito nel regolamento comunale sulla disciplina della performance, ogni anno vengono acquisite a consuntivo le Relazioni dei Responsabili di Area, l'Amministrazione rende specifica relazione relativa all'attuazione delle linee programmatiche di mandato e il Nucleo di Valutazione rende un report di monitoraggio finale riassuntivo del ciclo performance

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.

La presente Sezione si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'organizzazione del Comune di Barge vede la presenza femminile di 13 unità di personale sulle 28 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 Barge valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2024/2026 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

- obiettivo 1: cercare di migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità;
- obiettivo 2: promuovere, in sinergia con altri Enti, interventi mirati alla diffusione della cultura delle pari opportunità, non solo nell'ambito del Comune, ma soprattutto sul territorio comunale;
- obiettivo 3: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- obiettivo 4: facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando la posizione delle donne lavoratrici;
- obiettivo 5: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
- obiettivo 6: agevolare il ricorso al lavoro agile alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e le donne con figli in condizioni di disabilità;
- obiettivo 7: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

realizzando il seguente piano di azioni positive:

- azione 1: il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- azione 2: il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori; in cui sia richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e nel quale sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- azione 3: il Comune si impegna a favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, valutando sedi e orari per renderli accessibili

anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, privilegiando corsi di formazione on – line su piattaforma digitale da remoto;

- azione 4: il Comune si impegna a favorire il lavoro agile dei dipendenti comunali, individuando con specifico regolamento (POLA – Piano Operativo Lavoro Agile) le attività che possono essere svolte in smart-working, privilegiando, in caso di richiesta di più dipendenti, le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e le donne con figli in condizioni di disabilità;
- azione 5: favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc...) sia attraverso l'affiancamento di altro personale dipendente appartenente alla medesima Area e sotto il coordinamento e la direzione del Responsabile di Area, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative, di aggiornamento e formazione professionale, al fine di assicurare un adeguato livello delle competenze;
- azione 6: istituzione, sul sito web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/5f2e6840-e508-11ee-bbe1-6bab5803d74a>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P. 2024/2026.

Si evidenziano i seguenti lavori:

Anno 2024:

PNRR - efficientamento edifici comunali € 70.000,00 CUP: D89J2100590001

Riqualificazione energetica, adeguamenti normativi e abbattimento barriere architettoniche impiantistica sportiva Via Az. Moschetti e Piazza 150' Unità d'Italia: € 100.000,00

Razionalizzazione Consumi Energetici Edificio Scolastico Capoluogo € 555.000,00 CUP: D86J2000730001

Anno 2025: Riqualificazione energetica, adeguamenti normativi e abbattimento barriere architettoniche impiantistica sportiva Via Az. Moschetti e Piazza 150' Unità d'Italia: € 500.000,00

Obiettivi di semplificazione, reingegnerizzazione dei processi e digitalizzazione

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini e 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:

Con deliberazione n. 139/2023 del 21/09/2023 recante: "ADESIONE ALL'AVVISO PUBBLICO DELLA REGIONE PIEMONTE PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEL PEBA E CONSEGUENTE IMPEGNO AD ADOTTARE IL PEBA" la Giunta Comunale ha aderito all'Avviso pubblico di Regione Piemonte approvato con determinazione dirigenziale 1360/A1418A/2023 e denominato "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA" e si è impegnata - in caso di ottenimento del contributo - ad approvare il PEBA Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche entro e non oltre il 31 dicembre 2024, dando indirizzo al Responsabile dell'Area Tecnica di provvedere ad ogni ulteriore adempimento relativo alla presente al fine di dotare questo Comune del P.E.B.A., come da articolo 32, comma 21, della legge n. 41/1986 e successivo articolo 24, comma 9, della legge 104 del 1992.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

La Sezione 2.3. - “Rischi Corruttivi e Trasparenza”: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del PIAO 2023/2025 risulta aggiornata con D.G.C. n. 123/2023 del 29/08/2023.

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 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e pertanto per il 2024 sono confermati i contenuti della citata Sezione costituita dalla seguente documentazione reperibile su Amministrazione Trasparente – Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza:

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 -2024 – aggiornamento 2023 Sezione 2.3. - “Rischi Corruttivi e Trasparenza”: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2025
- ALLEGATO A MAPPATURA PROCESSI
- ALLEGATO B MAPPATURA PNRR
- ALLEGATO C_TRASPARENZA
- ALLEGATO D_WHISTLEBLOWING
- ALLEGATO E_ACCESSO CIVICO

Di recente è stato approvato l’aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera ANAC 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

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

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.

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.	Publicazione 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)	Publicazione 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.	Publicazione 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.	Publicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Publicazione 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)	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Publicazione 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)

PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	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	- 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 2005, 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).	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.
---	---	--	---

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore Le misure dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione a:

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 nella citata Sezione.

Dal 28/11/2023 al 13/12/2023 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

L'ente è strutturato in cinque aree e le competenze per la gestione dei servizi risultano così ripartite:

AREA DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE POLITICHE DEL PERSONALE (abbreviata in Area del Personale): il responsabile dell'Area del Personale è il Segretario Comunale al quale vengono attribuite responsabilità gestionali in materia di programmazione quali-quantitativa del personale e gestione della relativa dinamica di spesa; controllo, in collaborazione con l'area risorse finanziarie, dell'andamento della spesa di personale dell'ente, ai fini del rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente; reclutamento del personale; gestione della mobilità interna; supervisione e coordinamento del sistema comunale delle relazioni sindacali; supporto e indirizzo alle aree per puntare alla coerenza tra gli accordi sindacali e l'applicazione dei vari istituti nell'ambito delle politiche del personale; presidenza del nucleo di valutazione.

AREA DEL VICE SEGRETARIO - AFFARI GENERALI E POLITICHE SOCIALI (abbreviata in Area del Vice-Segretario): all'area sono attribuite competenze in tema di determinazioni; deliberazioni e decreti sindacali; protocollo; servizi scolastici; politiche sociali e per l'integrazione; cultura; archivio; biblioteca; servizi demografici, elettorale, statistica; politiche cimiteriali; rapporti con le associazioni.

AREA DELLA PROGRAMMAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEI RISULTATI DI GESTIONE CONTABILI, CONTABILITA' DEL PERSONALE E POLITICHE TRIBUTARIE (abbreviata in Area Finanziaria e Tributi): all'area sono attribuite competenze in tema di programmazione e gestione economico-finanziaria; contabilità del personale; controllo di gestione; entrate tributarie e tariffarie, canoni, contenzioso in materia tributaria e di entrate proprie.

AREA DELLA INNOVAZIONE E SVILUPPO TERRITORIALE - POLITICHE SULLA SICUREZZA DEL LAVORO E PROTEZIONE CIVILE (abbreviata in Area del Territorio): all'area sono attribuite competenze in tema di edilizia privata; urbanistica; sportello unico;

demanio; patrimonio; lavori pubblici; manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale; manutenzione aree cimiteriali; manutenzione verde pubblico e alberate; consorzi stradali, servizi ecologici e ambientali; finanziamenti pubblici e privati; usi civici; informatizzazione e transizione digitale; trasporto scolastico; protezione civile; ruolo di datore di lavoro, politiche e tutti i procedimenti relativi alla sicurezza del lavoro.

AREA DELLA SICUREZZA DEI CITTADINI, ORDINE PUBBLICO, PREVENZIONE E CONTROLLO E POLITICHE COMMERCIALI E ATTIVITA' ECONOMICHE (abbreviata in Area Vigilanza e Commercio): all'area sono attribuite competenze in tema di sanzioni per violazioni codice della strada; vigilanza e controllo e comminazione di sanzioni in caso di mancato rispetto del vigente regolamento di polizia urbana e rurale; notificazioni; segnaletica orizzontale e verticale; tutti i procedimenti in materia di pubblica sicurezza e ordine pubblico; vigilanza ambientale ed edilizia; tutti i procedimenti relativi alle attività economiche: commercio, industria, artigianato, agricoltura, fiere e mercati.

SEGRETARIO GENERALE: dott.ssa Chiara Angela NASI.

Responsabile della Transizione digitale: Dott. Ing. Cristiano Savoretto, Responsabile Area del Territorio

Numero di dipendenti in servizio: 28

DIPENDENTE	NUOVO INQUADRAMENTO		% part time	N. DIP. PER AREA
	AREA	NUOVO PROFILO		
BATTAGLIOTTI Rossana	AREA DEGLI ISTRUTTORI	GEOMETRA E ISTRUTTORE TECNICO		17
CENCIO Marco	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
LOPRIENO Andrea	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
MIHAILOV Manuela Corina	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
RIBOTTA Simona	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
NOELLO Dario	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
SIBONA Marina	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		
STORNELLI Simona	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO		
ARISTO Gabriele	AREA DEGLI ISTRUTTORI	GEOMETRA E ISTRUTTORE TECNICO		
BRONDINO Mimma	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	86,11%	
PIOLA Claudia	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE E DEL SETTORE INFORMAZIONE PER I RAPPORTI CON I MEDIA	88,88%	
DEPETRIS Silvia	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		
VENTAGLIO Daniela	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	66,67%	
BORGHINO Elsa	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		
DOMINICI Claudio	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		
MORSELINO Davide	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		
ROLANDO Simona	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	50%	
ANSELMO Alessandro Giovanni	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		7
CARLE Valter	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE		
PEIRASSO Alessandro	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		
FRAMBIGLIO Mauro	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE		
FONTANA Giuseppe	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ECOLOGICO MANUTENTIVO E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		
DAGATTI Maurizio	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E COORDINATORE OPERAI COMUNALI		
MARCONETTO Giampiero	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO INFORMATICO	88,88%	
MAURINO Massimo	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE		4
GEUNA Antonella	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI		
BECHIS Lorena	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN MATERIE GIURIDICHE E IN ATTIVITA' SOCIO-ASSISTENZIALI		
SAVORETTO Cristiano	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	INGEGNERE E SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA E TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile risulta approvato con D.G.C. 10/2023 del 24/01/2023 e viene allegato al presente Piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

3.3. Piano dei fabbisogni del personale e piano assunzionale 2024-2026

Consistenza di personale al 31 dicembre 2023: 28

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023:

AREA	NUOVO PROFILO	% part time	EX POSIZIONE ECONOMICA
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		EX B1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE		EX B1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		EX B1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE		EX B2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ECOLOGICO MANUTENTIVO E ADDETTO AI SERVIZI CIMITERIALI		EX B4 da B1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE MANUTENTIVO E CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE E COORDINATORE OPERAI COMUNALI		EX B6 da B1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO INFORMATICO	88,88%	EX B8 da B3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	GEOMETRA E ISTRUTTORE TECNICO		EX C1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		EX C2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO		EX C2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	GEOMETRA E ISTRUTTORE TECNICO		EX C3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	86,11%	EX C3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE E DEL SETTORE INFORMAZIONE PER I RAPPORTI CON I MEDIA	88,88%	EX C3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		EX C4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	66,67%	EX C4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		EX C5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE		EX C5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		EX C5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	50%	EX C5
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE		EX D2
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI		EX D5 da D1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN MATERIE GIURIDICHE E IN ATTIVITA' SOCIO-ASSISTENZIALI		EX D5 da D3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	INGEGNERE E SPECIALISTA DELLA TRANSIZIONE DIGITALE E DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA E TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO		EX D7 da D3

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

⁴ 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

Visti gli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle Amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "*(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visto l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;

Visto l'art. 89, c.5, e l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli Enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato:

“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.

Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.”;

Vista la circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020, esplicativa del DM 17 marzo 2020;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di BARGE appartiene alla fascia demografica e) - (popolazione al 31.12.2023: n. 7424 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale è pari al 26,90% (A);

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale è pari al 30,90% (B);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022 per quanto riguarda il FCDE, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di BARGE è pari al 26,92%;

Preso atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (A) e il valore di rientro della maggiore spesa (B);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020, secondo la quale: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

Reso atto che il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti risultante dal rendiconto dell'anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) è pari al 26,58%;

Visto l'art. 3, commi 5, 5-sexies e 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Richiamate le seguenti deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 209 in data 29/11/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025;
- n. 37 del 14.03.2023, con la quale è stato modificato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025;

Rilevato che nel corso dell'anno 2023 è stata attivata procedura pubblica per l'assunzione di n. 3 istruttori amministrativi secondo il nuovo sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali di cui al CCNL 16.11.2022, entrato in vigore il 1 aprile 2023;

Reso atto che le procedure di assunzione dei tre istruttori amministrativi sono state concluse entro il 31 dicembre 2023, mentre non si è ancora provveduto all'assunzione né dell'operatore esperto da

inserire nell'area del territorio – squadra operai, né dell'istruttore direttivo da inserire nell'area vigilanza e commercio;

Riscontrata quindi la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2024-2026 prevedendo, in sostituzione del personale cessato dal servizio per dimissioni volontarie e/o pensionamento, le seguenti assunzioni;

- assunzione di n. 1 Operatore esperto – Area degli Operatori esperti di cui al CCNL 16.11.2022 – con decorrenza 01.07.2024 da inserire nell'Area del Territorio – Squadra Operai, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio in data 15/12/2021;
- assunzione di n. 1 Funzionario – Area dei funzionari ed elevata qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 – da inserire nell'Area Vigilanza e Commercio, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio in data 03/04/2023 per pensionamento;

Ritenuto pertanto necessario approvare il presente piano assunzionale 2024-2026 come sinteticamente indicato nella tabella allegata;

Ritenuto di procedere all'assunzione del personale suddetto mediante l'utilizzo di graduatorie di enti terzi, ravvisata la mancanza di graduatorie proprie dell'Ente per tali profili, oppure tramite l'indizione di pubblico concorso per titoli ed esami o, ancora, tramite procedure di mobilità, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., non necessariamente nell'ordine di cui sopra;

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il limite di spesa di personale per l'anno 2024 è quantificato in € 1.031.127,08 (media triennio 2011/2013);

Dato atto inoltre che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è quantificato in € 14.704,36;

Considerato che l'assunzione prevista non comporta l'incremento del numero di personale dipendente, ma la sola sostituzione di figure cessate;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che questo Ente:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 191 in data 13/10/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6, del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge n. 113/2021, aggiornato, per l'anno 2023, con DGC n. 10 del 24/01/2023;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 16 novembre 2022;

Tutto ciò premesso si presenta il seguente

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026:

Anno 2024

- assunzione di n. 1 Operatore esperto – Area degli Operatori esperti di cui al CCNL 16.11.2022 – con decorrenza 01.07.2024 da inserire nell'Area del Territorio – Squadra Operai, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio in data 15/12/2021;
- assunzione di n. 1 Funzionario – Area dei funzionari ed elevata qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 – da inserire nell'Area Vigilanza e Commercio, in sostituzione del dipendente cessato dal servizio in data 03/04/2023 per pensionamento;

Modalità di assunzione: utilizzo di graduatorie di enti terzi, ravvisata la mancanza di graduatorie proprie dell'Ente per tali profili, oppure tramite l'indizione di pubblico concorso per titoli ed esami o, ancora, tramite procedure di mobilità, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., non necessariamente nell'ordine di cui sopra.

Anni 2025 e 2026

- Per gli anni 2025 e 2026 si prevede la possibilità di sostituire il personale che dovesse cessare nel periodo secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti;

Viene stabilito inoltre che:

1. al fine di garantire i servizi essenziali e stante la carenza di personale dipendente, potranno essere attivate con appositi provvedimenti, nel rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, forme flessibili di personale;
2. nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

Si dà atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Il presente Piano assunzionale dei fabbisogni del personale 2024 – 2026 verrà trasmesso, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Programmazione strategica delle risorse umane

Nel D.U.P. 2024/2026 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni

Al momento non sono previste nuove assunzioni ma solamente la sostituzione "turn-over" del personale cessato o che cesserà dal servizio.

In conclusione si rileva che:

- con i dati attuali, nel corso degli anni 2024-2025 non dovrebbero verificarsi cessazioni dal rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici, mentre nell'anno 2026, salvo modifiche normative, dovrebbe essere collocato in quiescenza n. 1 operatore esperto.
- si prevede quindi la possibilità di sostituire il personale che dovesse cessare nel periodo secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti.
- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno.
- nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, continuano ad essere previste le risorse per consentire l'erogazione dei buoni pasto a favore dei dipendenti comunali.
- per quanto riguarda l'assunzione di personale a tempo determinato, la cui spesa complessiva, oltre a rientrare nel limite complessivo della spesa di personale, non può essere superiore alla spesa sostenuta nel 2009 per le stesse tipologie di lavoro, che per il Comune di Barge, risulta essere pari ad euro 14.704,36, non vengono al momento previste le risorse per l'attivazione di contratti di somministrazione di lavoro interinale, mentre vengono previste le risorse per l'eventuale attivazione dei “Cantieri di Lavoro per disoccupati over 58” i cui progetti, denominati “Barge - Un cantiere per verde ed aree pubbliche” e “Barge - Un cantiere per il turismo”, sono stati approvati in data 28/02/2023 con DGC n. 29, prevedendo l'utilizzo di n. 3 cantieristi per ogni progetto per n. 30 ore settimanali cadauno, che sono tuttora in attesa di approvazione regionale. I costi di tali progetti sono sostenuti direttamente dalla Regione ad eccezione dei contributi Inail, dell'Irap, dell'assicurazione RC, che sono invece a carico del Comune.
- al fine di garantire i servizi essenziali e stante la carenza di personale dipendente, potranno comunque essere attivate con appositi provvedimenti, nel rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, forme flessibili di personale, tenendo conto che, ogni anno, una parte degli spazi per la spesa del lavoro flessibile viene messa a disposizione dell'Unione Montana Barge Bagnolo per la stessa tipologia di spesa.

3.4. Piano triennale della Formazione del Personale

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

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

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

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

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

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

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

Fatta la suddetta premessa, si ritiene opportuno evidenziare, come il perdurare dell'emergenza COVID19, abbia costretto l'Amministrazione a proseguire fino al 2022, con l'organizzazione dei corsi di formazione in aule virtuali, attraverso l'utilizzo delle varie piattaforme informatiche a disposizione, che però già dal 2023, concluso lo "stato d'emergenza" nazionale, l'intenzione è stata quella di coniugare la formazione "da remoto" con quella "in presenza", con l'obiettivo di utilizzare al meglio entrambe le modalità formative, nell'ottica della maggior efficacia;

Il Comune di Barge intende procedere alla partecipazione ai corsi di formazione on-demand per la Pubblica Amministrazione tramite abbonamento a piattaforma online.

I corsi sono realizzati ed aggiornati in base alle novità normative e sono corredati da test di apprendimento e dal rilascio di un'attestazione, una volta superata la prova.

Per quanto riguarda le necessità formative per l'anno in corso, si procederà come di consueto, avviando i percorsi formativi che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza, appalti e contratti, e per tutte le altre materie di interesse, come segnalato dai vari Responsabili di Area.

Fasi del processo formativo:

- a. Analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili dei Servizi, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b. Integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- c. Comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- d. Definizione delle priorità;
- e. Programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- f. Organizzazione e gestione dei corsi;
- g. Controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- h. Aggiornamento banche dati del personale;

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

L'ultimo Piano triennale della Formazione del Personale risulta approvato con D.G.C. 10/2023 del 24/01/2023 e potrà essere aggiornato entro il 31.12.2024.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per Il Comunale di Barge 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 2023, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link: [dettaglio-trasparenza \(trasparenza-valutazione-merito.it\)](https://trasparenza-valutazione-merito.it)

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.



Allegato alla sottosezione 3.2 del PIAO 2024-2026

COMUNE DI BARGE

PROVINCIA DI CUNEO

Piazza Garibaldi n. 11

Tel. 0175/34 76 01 - Fax 0175/34 36 23 P. IVA 00398040048

e-mail: barge@comune.barge.cn.it

barge@pec.comune.barge.cn.it



(P.O.L.A.)

ANNI 2022 – 2024

AGGIORNAMENTO 2023

INDICE:

Art. 1 – Definizione

Art. 2 – Obiettivi

Art. 3 – Disciplina generale e trattamento economico e giuridico

Art. 4 – Attività che possono essere svolte in smart working

Art. 5 – Modalità di svolgimento della prestazione e diritto alla disconnessione

Art. 6 – La scelta dei dipendenti

Art. 7 – L'accordo individuale ed il progetto

Art. 8 – Dotazioni del dipendente e sicurezza informatica

Art. 9 – Luoghi di svolgimento del lavoro agile

Art. 10 – Obblighi di comportamento

Art. 11 – La formazione

Art. 12 – Monitoraggio e controlli

Art. 13 – Le misure di sicurezza

Art. 14 – Tutela della salute e sicurezza del/della dipendente

Art. 15 – Privacy

Art. 16 – Normativa applicabile

Art. 1 - Definizione

Il lavoro Agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Si tratta di un metodo che restituisce alle persone flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Il fondamento del Lavoro agile è l'esistenza del rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, che da solo assicura la corretta esecuzione di tutte le fasi del suo svolgimento e l'assunzione reciproca di responsabilità.

Art. 2 - Obiettivi

Il ricorso al lavoro agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Miglioramento della performance, ivi compresa la riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e l'aumento delle attività svolte;
- Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- Promozione delle pari opportunità;
- Incremento del benessere organizzativo;
- Riduzione delle assenze;

Art. 3 - Disciplina generale e trattamento economico e giuridico

Ai dipendenti in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Comune, per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito a eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. I dipendenti che fruiscono di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, con l'esclusione dell'utilizzo di permessi orari, in considerazione della possibilità di organizzare la giornata lavorativa in modo autonomo e flessibile;

Ai dipendenti in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità, di cui all'art. 53, del D.lgs. 165/2001; gli stessi sono soggetti al Codice Disciplinare e all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Durante i periodi in lavoro agile, le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento, naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato, sono mantenute.

Il lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, non può svolgere lavoro straordinario che invece è consentito nelle giornate in presenza.

I dipendenti in lavoro agile non possono ricevere buoni pasto né hanno diritto ad alcun rimborso per i costi telefonici e/o energetici.

Art. 4 - Attività che possono essere svolte in smart working

Tutte le attività, tranne quelle che l'ente individua espressamente come tali, possono essere svolte in modalità agile.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono individuate dai Responsabili di Area, sulla base di un monitoraggio di tutte quelle che coordinano.

Si ritiene che siano incompatibili con il lavoro agile:

- Vigilanza urbana;
- Realizzazione di opere pubbliche, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli uffici da svolgere in presenza;
- Sportelli con contatto diretto con gli utenti;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi sociali, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Interventi connessi a condizioni di emergenza, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli organi di governo, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;

Art. 5 – Modalità di svolgimento della prestazione e diritto alla disconnessione

Le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato e il Responsabile di Area di riferimento dello stesso.

L'autorizzazione alla fruizione del lavoro agile deve essere conferita dal Responsabile di Area, a rotazione tra i dipendenti individuati e/o che ne facciano richiesta, e deve descrivere in maniera chiara gli obiettivi da raggiungere, che devono essere, a loro volta facilmente individuabili e verificabili, costituendo oggetto di valutazione della performance individuale.

L'attività in lavoro agile viene distribuita nell'arco della giornata a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere, in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

In ogni caso durante il lavoro agile si riconosce l'obbligo alla disconnessione e, pertanto, indica al dipendente, nell'arco della giornata, quali tutele adottare per salvaguardare la propria salute e la propria sicurezza.

Art. 6 – La scelta dei dipendenti

I dipendenti da adibire a lavoro agile sono individuati dai Responsabili dei Servizi, dando corso in via ordinaria alla rotazione e nel numero massimo giudicato compatibile con lo svolgimento ottimale delle prestazioni.

Nel caso di richieste più elevate si applicano, nell'ordine le seguenti preferenze:

- Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- Lavoratori fragili, sulla base di un attestazione del medico competente dell'ente;
- Lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione del medico competente;
- Lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo

grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;

- Lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;
- Lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;
- Lavoratori che hanno presentato domanda;

Art. 7 – L'accordo individuale ed il progetto

L'assegnazione di posizioni di lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di accordo stipulato, in forma scritta, fra il dipendente interessato e il suo Responsabile.

L'accesso al lavoro agile può avvenire:

- Su richiesta individuale del dipendente;
- Per scelta organizzativa, previa adesione del dipendente;
- In caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale.

In ogni caso è necessario che i Responsabili definiscano, condividendolo con i dipendenti interessati, le attività e gli obiettivi da perseguire.

L'accordo individuale dovrà prevedere:

- Gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire;
- Le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- La durata;
- I supporti tecnologici da utilizzare;
- Le fasce orarie giornaliere di contrattilità telefonica;
- Gli adempimenti sulla sicurezza e sul trattamento dati.

Art. 8 – Dotazioni del dipendente e sicurezza informatica

Tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto sono a carico del lavoratore agile e nessun onere può essere addebitato all'ente. Non è prevista alcuna forma di "rimborso spesa" a copertura dei costi della rete internet e telefonica e gli eventuali investimenti anche sugli apparati e/o spese ricorrenti di energia.

Il lavoratore agile è tenuto al rispetto di tutte le norme di legge e delle regole relative alla protezione dei dati e al rispetto della riservatezza e del segreto d'ufficio. Il lavoratore agile, responsabile del rispetto delle suddette norme e regole, è tenuto alla più assoluta riservatezza di dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili nel sistema informativo.

Eventuali impedimenti tecnici (come malfunzionamenti della linea dati o problemi di comunicazione telefonica) allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, il rientro del/della dipendente nella sede di lavoro.

Art. 9- Luoghi di svolgimento del lavoro agile

La sede di lavoro agile, prevalentemente corrispondente alla propria residenza o domicilio, è indicata dal singolo dipendente nell'accordo individuale con l'Amministrazione come luogo per l'espletamento dell'attività lavorativa agile. In casi motivati e giustificati la sede di lavoro agile può essere svolta presso un luogo diverso da quello inizialmente definito nell'accordo, purché ne abbia

le necessarie caratteristiche, previa comunicazione scritta al Responsabile di Area, accompagnata da adeguata giustificazione rispondente a criteri di ragionevolezza.

Art. 10 - Obblighi di comportamento

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il lavoratore agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile. E' tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento vigente per i dipendenti pubblici.

Il dipendente inoltre:

- Deve assumere tutte le iniziative necessarie per evitare gli accessi non autorizzati a tali informazioni, nonché alle banche dati dell'ente, anche da parte dei propri congiunti.
- Deve prestare una specifica attenzione alla custodia della password;
- Deve custodire con la massima diligenza gli strumenti che gli sono stati affidati, avendo cura di evitare tutti i possibili danneggiamenti degli stessi;
- Deve avere cura di evitare che essi possano essere utilizzati da soggetti non autorizzati e non può utilizzarli per ragioni personali;
- Deve dare immediata informazione all'ente e cooperare per la risoluzione, in caso di cattivo funzionamento delle apparecchiature informatiche e/o dei collegamenti telematici;
- Deve rientrare in presenza qualora vi siano comprovate esigenze di servizio;

Art. 11 - La formazione

I dipendenti devono essere formati su:

- Contenuti e modalità del lavoro agile, ivi compresi i diritti e gli obblighi;
- Vincoli di salute e sicurezza del luogo di lavoro e della postazione (sicurezza antincendio, requisiti minimi, integrità delle attrezzature, comportamento in caso di anomalie nel funzionamento, impianti elettrici, ergonomia della postazione, etc);
- Utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche;
- Rafforzamento del lavoro in autonomia, delega decisionale, collaborazione e condivisione delle informazioni.

Art. 12 - Monitoraggio e Controlli

Secondo le previsioni degli articoli 2086 e 2104 c.c., il potere di controllo del datore di lavoro consiste nel verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa, anche al fine di salvaguardare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e, per questo, tiene conto di due aspetti propri del rapporto di lavoro di tipo subordinato: il potere organizzativo del datore di lavoro e la diligenza del prestatore.

La verifica del conseguimento degli obiettivi fissati è realizzata mediante la stesura di una reportistica secondo una cadenza concordata tra Responsabile e dipendente, ovvero attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede del dipendente.

Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti sui seguenti elementi:

- Realizzazione degli obiettivi;
- Soddisfazione degli utenti;
- Conseguimento di risparmi;
- Riduzione dei tassi di assenza a qualsiasi titolo;
- Innalzamento della produttività;

- Riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- Miglioramento del benessere organizzativo;

Agli esiti delle attività di verifica di cui ai procedimenti commi sono apportate le necessarie modifiche al presente Piano ed ai singoli progetti di lavoro agile;

Art. 13 - Le misure di sicurezza

Al lavoro agile si applicano le previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, ivi compresa la sicurezza delle singole postazioni.

L'Ente fornisce al lavoratore ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una specifica informativa sui rischi generali ed i rischi specifici; tale informativa è aggiornata con cadenza periodica ed almeno annuale. Della ricezione e comprensione di questi documenti viene rilasciata apposita ricevuta, ove non contenuta nella intesa sottoscritta all'atto del collocamento in lavoro agile

Art. 14 - Tutela della salute e sicurezza del/della dipendente

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 15 - Privacy

Il lavoratore agile è tenuto a mantenere la dovuta riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

I dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche – Codice Privacy.

Art. 16 - Normativa applicabile

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi.

COMUNE DI BARGE (CN)

Allegato alla sottosezione 3.3 del PIAO 2024-2026

DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026

AREA - CCNL 16/11/2022	Dotazione Organica 2024-2026		Situazione occupazionale alla data attuale				Cessazioni dalla data attuale al 31/12/2026	Assunzioni previste		
			Posti Coperti		Posti Vacanti			2024	2025	2026
	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time				
FUNZIONARI ED E.Q.	5	-	4	-	1	-	-	1	-	-
ISTRUTTORI	13	4	13	4	-	-	-	-	-	-
OPERATORI ESPERTI	7	1	6	1	1	-	1	1	-	1
Totale	25	5	23	5	2	0	1	2	0	1
	30		28		2					



Comune di BARGE

Provincia di Cuneo

DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N° 65 del 11/04/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026.

L'anno duemilaventiquattro addì 11 del mese di Aprile con inizio seduta alle ore 11:30 nel Palazzo Comunale.

Previa convocazione, è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti – assenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto come dal seguente prospetto:

Nominativi		Presente	Assente
BECCARIA IVO	Sindaco	Presente	
BELTRAMO MAURIZIO	Vicesindaco		Assente Giustificato
BRUNO FRANCO ROMINA	Assessore		Assente Giustificato
COERO BORGA SILVIO	Assessore	Presente	
RASETTO MAURIZIO	Assessore	Presente	
Totale		3	2

Partecipa Il Segretario Comunale Dott.ssa Chiara Angela Nasi, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Il Sindaco Geom. Ivo Beccaria assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 10/2023 del 24/01/2023 con cui risulta approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025;

Tenuto conto che il P.I.A.O. ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6 c. 4 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.) *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;*

Verificato tuttavia che ai sensi dell'art. 8 c. 2 del DM 132/2022 *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.*

Ricordato che il termine per l'approvazione del bilancio 2024/2026 è fissato al 15.03.2024 giusto decreto del Ministero dell'Interno del 22.12.2023;

Tenuto conto che la proroga del bilancio di previsione 2024/2026 comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 14.04.2024;

Dato atto che l'Ente conta una popolazione residente inferiore a 15.000 abitanti e ha meno di 50 dipendenti

Richiamati:

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 concernente il regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 151 del 30 giugno 2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0076464-P) n. 2 dell'11/10/2022 recante indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO nonché sul monitoraggio del PIAO anche mediante la compilazione, entro il 31/10/2022, da parte di tutte le amministrazioni pubbliche di apposito questionario;

Considerato che il PIAO 2024/2026 viene a strutturarsi, in questo terzo anno di applicazione, conformemente ai dettami della normativa per come sopra riportata, e con una metodologia di costruzione che assume come graduale obiettivo quello di strutturare un sistema che non configuri il PIAO come una mera collazione di atti programmatori, bensì come uno strumento di ripensamento generale e trasversale dell'intera procedura programmatoria che trova il suo baricentro su una logica di integrazione e trasversalità;

Tenuto conto che nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, l'Ente non ha realizzato modifiche organizzative rilevanti né sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative o aggiornamenti/modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;

Esaminato il documento complessivo del PIAO elaborato, per le singole sezioni che lo compongono, dai referenti per competenza;

Ritenuto, pertanto, di approvare il sopra citato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della medesima;

Tenuto conto che conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 nel D.U.P. 2024/2026 è contenuta la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente mentre il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 c. 1 e 4 D.Lgs. 165/2001 è assorbito nella Sezione 3.3 del P.I.A.O.;

Tenuto conto che la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce come, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

Acquisito pertanto il parere favorevole del revisore dei conti;

Ricordato che, ai sensi del comma 4 dell'art. 6 del D.L. 80/2021, il P.I.A.O. unitamente al presente atto devono essere pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Visti:

- il vigente Statuto Comunale;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti con verbale n. 1 del 10.04.2024 in ordine alla Sottosezione 3.3 "Piano dei fabbisogni del personale e piano assunzionale 2024-2026";

Reso atto che sulla proposta del presente provvedimento deliberativo, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati formulati i seguenti pareri:

- Segretario Comunale: favorevole in ordine alla regolarità tecnica,
- Responsabile dell'Area Finanziaria e Tributi: favorevole in ordine alla regolarità contabile, relativamente alla Sottosezione 3.3 "Piano dei fabbisogni del personale e piano assunzionale 2024-2026"

Con VOTAZIONE UNANIME FAVOREVOLE resa palesemente nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le ragioni di cui in premessa, qui integralmente richiamate,

1. di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il 2024/2026 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della medesima;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di disporre la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sul sito internet istituzionale e su “Amministrazione Trasparente”, nonché di disporre la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

SUCCESSIVAMENTE, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale.

Il Il Sindaco
Geom. Ivo Beccaria *

Il Il Segretario Comunale
Dott.ssa Chiara Angela Nasi *

* Il documento e' firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

COMUNE DI BARGE
Provincia di CUNEO

Verbale n. 1 del 10/04/2024

Parere del Revisore dei Conti

ai sensi dell'art. 239, 1° comma, lettera b), punto n.2, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA AVENTE AD OGGETTO “ADO-
ZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO
2024/2026 COMPRESO NEL PIAO 2024-2026- SOTTOSEZIONE 3.3

Il Revisore Unico

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001 ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria; le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di

lavoro con qualunque tipologia di contratto;

CONSIDERATO:

- che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è compreso all'interno del PIAO; la FAQ N. 51 DEL 16.02.2023 pubblicata sul sito istituzionale di Arconet precisa che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 e richiama al riguardo l'art. 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “ 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” e l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art.8 comma 2, il quale precisa che “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”.

RICHIAMATI:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 in base al quale “2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale **a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

➤ il decreto del 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

PRESO ATTO CHE:

➤ il rendiconto della gestione anno 2022 è stato trasmesso alla BDAP in data 12.05.2023;

➤ il rendiconto per l'esercizio 2023 dovrà essere approvato entro il 30.04.2024;

➤ il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2026 è stato approvato e trasmesso alla BDAP in data 14.12.2023;

➤ il bilancio consolidato per l'esercizio 2022 è stato approvato, quello relativo al 2023 dovrà essere approvato entro il 30.09.2024;

CONSIDERATO CHE:

➤ il parere dell'organo di revisione si riferisce alla sola sezione concernente il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 e non all'intero PIAO 2024-26 che deve essere approvato nella sua interezza compreso del PTFP;

RILEVATO CHE:

➤ all'interno del PTFP per il triennio 2024-2026 alla data di composizione del presente parere sono previste n. 2 assunzioni nel 2024 e n. 1 assunzione nel 2026 in sostituzione del personale cessato dal servizio o per dimissioni o per pensionamento e non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

CONSIDERATO CHE:

➤ le capacità assunzionali a tempo indeterminato comprese le progressioni sono determinate in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. n.34/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

RILEVATO CHE:

➤ a seguito dei calcoli effettuati dagli uffici, l'Ente registra un rapporto tra pesa di personale ed entrate correnti pari al 26,92% e conseguentemente rientra tra il valore soglia di virtuosità ed il valore di rientro della maggiore spesa che consente l'assunzione di personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over

disponibile pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo Rendiconto approvato;

- il limite di spesa di personale per l'anno 2024 è pari a 1.031.127,08 (media triennio 2011/2013);
- il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari ad € 14.704,36;
- che le assunzioni non comportano l'incremento del numero del personale dipendente in quanto trattasi di sostituzione di figure cessate.

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta

ESPRIME

parere favorevole ai fini dell'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024- 2026 compreso nel PIAO 2024-2026.

Domodossola (VB) 10/04/2024

Il Revisore Unico

Rosa Profazio

