

Aggiornamento al PIAO 2024/2026 - SEZIONE 3.3

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel D.U.P.S. 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.

Si conferma che non risultano essere presenti eccedenze di personale come disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183, Legge di stabilità 2012.

Al 31.12.2023 risulta la seguente consistenza di personale:

Dipendenti dell'Ente:

- n. 1 Operatore esperto (Ex-Cat. B5) - Area Manutentiva - a tempo indeterminato pieno (full time)
- n. 1 Operatore esperto (Ex-Cat. B8) - Area Tributi/Anagr. - Stato Civile /Elett./Messo comunale - a tempo indeterminato pieno (full time)
- n. 1 Istruttore (Ex-Cat. C1) - Area Amministrativa/Finanziaria a tempo indeterminato parziale (part time)

Riepilogo tabellare:

CATEGORIA		NUMERO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO PIENO/PARZIALE	ALTRE TIPologie
Elevata qualificazione	Ex-Cat.D3				
	Ex-Cat.D1				
Istruttori	Ex-Cat.C	1	1	Parziale 83,33%	
Operatori Esperti	Ex-Cat.B8	1	1	Pieno	
	Ex-Cat.B5	1	1	Pieno	
	Ex-Cat.B1				
	Ex-Cat.A				
TOTALE		3	3		

Dipendenti di Altra P.A.:

- n. 1 unità fuori ruolo ex art. 1 c. 557 L. 311/04 – Istruttore Direttivo (ex cat. D1) - Area Tecnica, dipendente di altra P.A., autorizzato a svolgere incarico presso il Comune di Mombasiglio, fuori dall'orario di lavoro

Programmazione personale

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

Per quanto riguarda la programmazione del personale sostanzialmente sono previste politiche di mantenimento dell'attuale dotazione organica, nell'ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane esistenti, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

Pertanto, nel corso del 2024, risulta necessario procedere alla sostituzione del dipendente dell'Ufficio dell'AREA AMMINISTRATIVA/TRIBUTARIA (Addetto ai servizi demografici, elettorali, statistici, socio - culturali, notificazioni, commercio, economato, tributi) che ha presentato domanda di pensionamento per il corrente anno, con mese di decorrenza novembre 2024.

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, collocamento a riposo etc) dovesse verificarsi una o più "vacanza di personale" degli altri dipendenti (Istruttore ex-Cat. C1 attualmente ricoperto

Aggiornamento al PIAO 2024/2026 - SEZIONE 3.3

in part-time al 83,3%, Operatore Esperto ex-Cat. B5, attualmente ricoperto in full-time al 100%) si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza, mediante nuova assunzione della figura diventata vacante.

Al momento è prevista la seguente programmazione:

ANNO 2024	<i>N. 1 assunzione da effettuarsi secondo le modalità previste dalle disposizioni di legge in vigore, della seguente figura:</i> - profilo professionale di Istruttore Amministrativo C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori) a tempo pieno (full time 100%) e indeterminato;
-----------	---

Tale programmazione risulta percorribile in quanto il calcolo delle capacità assunzionali, (adempimento previsto dal decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019), effettuato anche sulla base dei dati scaturiti dall'ultimo Rendiconto 2023 (approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 02 del 19/04/2024), ha evidenziato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 28,41%, rispettando i limiti previsti per la fascia demografica A (Comuni da 0 a 999 abitanti), per il quale è stato individuato un valore soglia di massima spesa del personale pari al 29,50% (tabella 1 D.M. 17/3/2020) e un valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale pari al 33,50% (tabella 3 D.M. 17/3/2020).

Pertanto il Comune di Mombasiglio, avendo una percentuale inferiore tra il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M. 17.03.2020), si colloca nella fascia c.d. "VIRTUOSA".

Come visibile nell'Allegato "**VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALI**" e come disposto dal D.M. 17/03/2020, che prevede che i Comuni che si trovano nella condizione sopra esposta, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, l'Ente ha la capacità di spesa per assumere un profilo professionale più elevato con retribuzione più adeguata alle mansioni da svolgere, in coerenza con il ruolo da ricoprire nell'Ufficio e relative responsabilità, ovvero di un Istruttore ex-Cat. Economica C1 a tempo pieno (full-time 100%) e risulta possibile procedere con un turn-over al 100%.

VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALI – anno 2024

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 (Tabelle 1 e 3)

COMUNE DI	MOMBASIGLIO
POPOLAZIONE	610
FASCIA	A
VALORE SOGLIA PIU' BASSO (Tabella 1)	29,50%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO (Tabella 3)	33,50%

FASCIA	FASCE DEMOGRAFICHE		Tabella 1 (Valore soglia + basso)	Tabella 3 (Valore soglia +alto)
	a	0	999	29,50%
b	1.000	1.999	28,60%	32,60%
c	2.000	2.999	27,60%	31,60%
d	3.000	4.999	27,20%	31,20%
e	5.000	9.999	26,90%	30,90%
f	10.000	59.999	27,00%	31,00%
g	60.000	249.999	27,60%	31,60%
h	250.000	1.499.999	28,80%	32,80%
i	1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti (Art. 2)

	IMPORTI		Definizioni
Spesa di personale (Rendiconto 2023)			€ 134.809,21 Art. 2, comma 1, lett. A)
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2021)	€ 470.009,20	€ 453.967,77	
Convenzione segreteria (Quote c/terzi)	-€ 8.900,67		
Rimborso arretrati CCNL (Quote c/terzi)	-€ 7.140,76		
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2022)	€ 492.551,32	€ 492.551,32	
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2023)	€ 496.359,50	€ 496.359,50	
Media entrate correnti		€ 480.959,53	
FCDE previsione assestata (Anno 2023)	A detrarre		
Entrate correnti al netto FCDE		€ 474.439,53	
RAPPORTO personale / entrate correnti (Consuntivo 2023)			28,41% Fascia di Posizionamento VIRTUOSA

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

	IMPORTI		Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2023	€	134.809,21	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€	139.959,66	
Incremento MASSIMO	€	5.150,45	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024

			VALORI SOGLIA				
FASCIA	FASCE DEMOGRAFICHE		2020	2021	2022	2023	2024
a	0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e	5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' - Anno 2024

	IMPORTI		Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€	197.605,62	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2024		35,00%	
Incremento annuo	€	69.161,97	
Resti assunzionali 2015-2019	€	-	Art. 5, comma 2
Capacità assunzionale 2024	€	69.161,97	

Individuazione limite (*)

	IMPORTI	
(A) Spesa ultimo rendiconto approvato (2023) + Incremento da Tabella 1	€	139.959,66
(B) Spesa di personale 2018 + Incremento capacità assunzionale 2022 (A) + (B)	€	266.767,59
MINOR valore tra (A) e (B)	€	139.959,66

Contesto normativo

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 modifica sostanzialmente il sistema di calcolo delle facoltà assunzionali dei comuni, introdotte, a decorre dal 2011, per contenere le assunzioni a tempo indeterminato derivanti da concorso pubblico. Il comma 2 prevede che a decorre dalla data individuata da un apposito Decreto Ministeriale, 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 del 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 demografia, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio previsione.

Dopo aver raggiunto più intese in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (tabella 1 D.M. 17.03.2020) e le relative percentuali

massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio (tabella 2 D.M. 17.03.2020), nonché un valore soglia superiore (tabella 3 D.M. 17.03.2020) cui convergono i comuni con un personale eccedente la soglia prevista dalla tabella 1 del suddetto decreto. Il decreto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale N. 108 del 27/04/2020 e prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni, il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua dei valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui l'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipi o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Per calcolare la media delle entrate correnti, si prendono come riferimento gli accertamenti di competenza riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Comune di MOMBASIGLIO si colloca nella fascia demografica A (comuni da 0 a 999 abitanti), per il quale è stato individuato un valore soglia di massima spesa del personale pari al **29,50%** (tabella 1 D.M. 17/3/2020) e un valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale pari al **33,50%** (tabella 3 D.M. 17/3/2020).

Metodologia di calcolo

Ultimo rendiconto della gestione approvato

Alla data attuale l'ultimo rendiconto della gestione approvato è relativo all'esercizio 2023.

Spesa del personale

Nel vigente contesto normativo diverse disposizioni prendono come riferimento la spesa di personale, ma non esiste uniformità su quali siano le poste da considerare per qualificare detto aggregato.

Ai fini del calcolo del rapporto, è stata considerata la spesa di personale utilizzata per la verifica del limite di spesa previsto dall'articolo 1 comma 557 della Legge 296/2006, vale a dire gli impegni di competenza relativi ai seguenti codici del piano dei conti finanziari:

U.1.01.00.00.000
U.1.03.02.12.001
U.1.03.02.12.002
U.1.03.02.12.003
U.1.03.02.12.999
U.1.09.01.01.001

Al netto del codice U1.02.01.01 relativo all'Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), in quanto non specificatamente prevista nella definizione di spesa di personale prevista all'articolo 1 del D.M.

Nell'ottica di rilevare la reale spesa di personale a carico dell'ente risulta opportuno considerare anche le spese di personale allocate in voci del Piano dei Conti diverse rispetto a quelle strettamente indicate dalla circolare del Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 del 08.06.2020 nel rispetto del principio della prevalenza della sostanza sulla forma (vedasi deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 125 del 23.09.2020).

Con riguardo alla spesa dei segretari comunali nei Comuni che hanno attivato Convenzioni di segreteria, il decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, all'articolo 3 ha chiarito che “Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c.2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 giugno 2019 n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”.

Per analogia tale principio risulterebbe applicabile anche alla generalità del personale in condivisione tra enti diversi per effetto di convenzioni.

N.B. Dai costi di personale sono stati esclusi le spese c.d. “etero-finanziate” ovvero quelle spese aventi copertura in finanziamenti vincolati da parte di soggetti terzi che non incidendo sulla gestione del bilancio per l’esercizio delle ordinarie funzioni le quali gravano, invece, sulle risorse proprie dell’ente. Pertanto sono state neutralizzate le spese afferenti le operazioni censuarie ISTAT, gli incentivi tecnici ed il lavoro straordinario c/terzi.

Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione

Il FCDE di riferimento è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Ai fini del calcolo del rapporto, è stato considerato il Fondo crediti di dubbia esigibilità che risulta stanziato nel bilancio assestato 2023/2025 anno 2023.

Elaborazione

	IMPORTI		Definizioni
Spesa di personale (Rendiconto 2023)		€ 134.809,21	Art. 2, comma 1, lett. A)
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2021)	€ 470.009,20	€ 453.967,77	
Convenzione segreteria (Quote c/terzi)	-€ 8.900,67		
Rimborso arretrati CCNL (Quote c/terzi)	-€ 7.140,76		
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2022)	€ 492.551,32	€ 492.551,32	
Entrate tit. 1+2+3 (Consuntivo 2023)	€ 496.359,50	€ 496.359,50	
Media entrate correnti		€ 480.959,53	
FCDE previsione assestata (Anno 2023)	A detrarre	€ 6.520,00	
Entrate correnti al netto FCDE		€ 474.439,53	
RAPPORTO personale / entrate correnti (Consuntivo 2023)		28,41%	

Determinazione fascia di posizionamento

Alla luce dei dati desunti dal Rendiconto 2023 il Comune di Mombasiglio evidenzia un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 28,41%, inferiore rispetto al valore soglia di tabella 1, collocandosi pertanto nel 1° scenario evidenziato ossia con una percentuale inferiore tra il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M. 17.03.2020) ovvero nella fascia c.d. **“VIRTUOSA”**.

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta essere al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 1 del D.M. 17/03/2020 (art. 4).

Come disposto dall’art.4 del D.M. 17/03/2020 i comuni che si trovano nella condizione sopra esposta, fermo restando quanto previsto dall’art. 5 dello stesso decreto, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

	IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2023	€ 134.809,21	Art. 4, comma 2
Spesa massima di personale	€ 139.959,66	
Incremento MASSIMO	€ 5.150,45	

Inoltre, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, nel caso di specie pari al **35% per l'anno 2024**, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia.

Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento. Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".

COMUNE DI MOMBASIGLIO
PROVINCIA DI CUNEO

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE TITOLO

***“AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 PIAO – Fabbisogni di personale
2024-2026.”***

REVISORE LEGALE DEI CONTI
DOTT.SSA ANNA ISOARDI

Comune di Mombasiglio

Revisore Unico

Verbale n. 6 del 18 maggio 2024

La sottoscritta dott.ssa Anna Isoardi nominata Revisore dei Conti del Comune di Mombasiglio con deliberazione del Consiglio Comunale N. 30 del 02/11/2022 esecutiva ai sensi di legge;

Visto il D. Lgs. 18-08-2000 n. 267 ed il Regolamento di Contabilità del Comune di Mombasiglio approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 in data 10.12.2015;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 stabilendo che il revisore dei conti deve esprimere, per le funzioni di carattere generale, i pareri necessari sull'aggiornamento del PIAO – sottosezione 3.3 -Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Richiamati i seguenti disposti di legge, D.L. n. 80/2021 e D.P.R. n. 81/2022 e il documento allegato e i prospetti di calcolo in esso contenuti;

Considerato che la consistenza del personale alla data del 31.12.2023 è di numero 3 unità in capo all'Ente e n.1 unità fuori ruolo;

Constatato che l'ente, nel corso del 2024 dovrà sostituire una risorsa;

Valutato che l'Ente per quanto riguarda la programmazione del personale prevede politiche di mantenimento dell'attuale dotazione organica, nell'ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane esistenti, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi da realizzare e dunque la sostituzione della risorsa nel 2024 non altera la capacità assunzionale dello stesso

esprime parere favorevole

sulla proposta di aggiornamento al Piano Integrato di attività e di Organizzazione (PIAO) 2024-2026.

Cuneo, 18/05/2024

*documento firmato digitalmente

II REVISORE DEI CONTI

Dott.ssa Anna Isoardi



Comune di Mombasiglio

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Mombasiglio 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. 27/2023 del 29/05/2023 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 Mombasiglio ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	P.zza Municipio n. 2	Mombasiglio	CN	12070
Centralino	+39 0174/780015			
fax	+39 0174/780219			
Sito	http://www.comune.mombasiglio.cn.it/			
e-mail	mombasiglio@ruparpiemonte.it			
PEC	mombasiglio@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	00523240042			
Partita IVA	00523240042			
Codice ISTAT	004125	Codice Catastale	F312	

Residenti al 31.12.2021: 616

Residenti al 31.12.2022: 616

Residenti 31.12.2023: 587

Sindaco: Michelotti dr. Aldo

Giunta Comunale:

Michelotti dr. Aldo

Negretti Enrico

Garitta Sonia

Consiglio Comunale

Michelotti dr. Aldo, Negretti Enrico, Pera Stefania, Sciandra Gian Luigi, Salvatico Angelo, Delucis Alberto, Pecollo Sergio, Cora Daniele, Prette Daniele, Delpodio Franco

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
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026
presentato con D.G.C. n. 29/2023 del 18/07/2023 aggiornato con D.G.C. n. 50/2023 del 08/11/2023 e D.C.C. n. 37/2023 del 18/12/2023

2.2 Performance²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Risultano definiti ed assegnati i seguenti obiettivi della performance per l'anno 2024:

AREA TECNICA/MANUTENTIVA

In carenza di organico di figure professionali idonee, svolge le funzioni di Responsabile del Servizio il Sindaco Michelotti dr. Aldo

UFFICIO LAVORI PUBBLICI E SERVIZI IN ECONOMIA

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA'

Il Settore Gestione del Territorio attua gli interventi programmati dall'Amministrazione nel campo delle opere pubbliche.

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

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

MANUTENZIONE FABBRICATI

Fabbricati scolastici (scuole dell'infanzia e primaria) realizzazione di interventi manutentivi ordinari e straordinari.

Cimiteri: manutenzioni varie.

Fabbricati comunali ed impianti sportivi: realizzazione degli interventi di manutenzione più urgenti al fine di evitare pericoli a persone o cose e lavori di manutenzione periodica e programmata per il mantenimento del patrimonio immobiliare.

CIMITERI

Gestione delle attività funebri nel territorio comunale mediante il necroforo (funerali, sepolture, recupero cadaveri, esumazioni ed estumulazioni).

Manutenzione ordinaria di un cimitero comunale mediante necroforo – cantoniere.

Gestione degli interventi di manutenzione periodica e programmata per il mantenimento del patrimonio immobiliare cimiteriale.

ATTIVITA' TERRITORIO:

STRADE

Progettazione e realizzazione lavori di manutenzione e riparazione strade interne/esterne e servizio sgombero neve.

Tutela e autorizzazione alla posa dei servizi pubblici interrati (quali Enel, Telecom, Gas...)

VERDE PUBBLICO

Realizzazione interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria e nuove opere su:

parchi, giardini, alberate, aree gioco, aree scolastiche, verde sportivo e cimiteriale, fontanelle pubbliche, arredo urbano, monumenti e sgombero neve.

OPERE DI URBANIZZAZIONE

Disamina del progetto delle opere di urbanizzazione primaria che le ditte private propongono di realizzare a scomputo degli oneri, verifica e collaudo e presa in carico dei lavori.

OBIETTIVI DI GESTIONE

UFFICIO CIMITERI

Obiettivo n. 1 – Programma straordinario di esumazione ed estumulazione resti mortali.

Descrizione sintetica:

nel cimitero comunale risultano scadute le concessioni di un consistente numero di lotti di terreno e di loculi, per cui risulta necessario procedere ad un intervento straordinario di esumazione e di estumulazione dei resti mortali e del relativo trasferimento nell'ossario comune.

Tale intervento può essere eseguito in economia direttamente dal personale cimiteriale dipendente del Comune di Mombasiglio (cantoniere – necroforo) con un risparmio economico rilevante.

Personale coinvolto: necroforo - cantoniere

Peso, fattori ed elementi di valutazione:

Peso Complessivo dell'obiettivo: 50%

Misuratore

- Numero complessivo di estumulazioni – esumazioni pari o superiore a 5 risultato 100%
- Numero complessivo di estumulazioni – esumazioni pari o superiore a 3 risultato 50%

I valori intermedi sono proporzionalizzati

UFFICIO STRADE

Obiettivo n. 2 – Manutenzione straordinaria viabilità

Descrizione sintetica

Il Comune di Mombasiglio si estende lungo una superficie di 17 chilometri quadrati e, data la dislocazione estremamente frammentata delle borgate al suo interno, conta strade comunali interne al centro abitato per una lunghezza complessiva di km. 14 e strade vicinali per una lunghezza complessiva di km. 1,38.

Al fine di garantire una migliore fruibilità di dette strade e di aumentarne le condizioni di sicurezza, si intende procedere ad un intervento complessivo di manutenzione straordinaria mediante bitumatura con asfalto a freddo.

Personale coinvolto: necroforo - cantoniere

Peso, fattori ed elementi di valutazione:

Peso Complessivo dell'obiettivo: 50%

Misuratore

- Numero complessivo di livellamenti con bitumatura pari o superiore a 10 risultato 100%
- Numero complessivo di livellamenti con bitumatura pari o superiore a 5 risultato 50%

I valori intermedi sono proporzionalizzati

AREA AMMINISTRATIVA/TRIBUTARIA

Responsabile Servizio Ponzio Pierantonio

SETTORE AMMINISTRATIVO: DEMOGRAFICO – ELETTORALE – STATISTICO –

COMMERCIO - NOTIFICHE

SERVIZI DEMOGRAFICI

I Servizi Demografici provvedono:

- alla tenuta ed aggiornamento dell'anagrafe della popolazione ed al rilascio di certificazioni, dichiarazioni, attestazioni, carte di identità, autenticazioni;
- agli adempimenti di competenza comunale relativi agli obblighi di leva;
- alla cura degli atti di stato civile in tutte le loro fasi ed al rilascio di certificati, estratti e copie integrali degli atti medesimi;
- alla cura delle liste elettorali, atti e gestione delle procedure ed operazioni elettorali in tutte le loro fasi;
- al servizio statistica e ai censimenti;
- alla manutenzione ed aggiornamento dell'onomastica stradale e della cartografia Toponomastica;
- ai servizi funebri.

ANAGRAFE E LEVA MILITARE

- Tenuta ed aggiornamento dell'anagrafe della popolazione residente e dell'A.I.R.E (anagrafe italiani residenti all'estero), accertamento del possesso dei requisiti di soggiorno in Italia relativamente ai cittadini membri degli Stati dell'Unione Europea;
- Formazione delle liste di leva, formazione e aggiornamento dei ruoli matricolari;

STATO CIVILE

- Tenuta dei registri di cittadinanza, di nascita, di matrimonio, di morte e di pubblicazioni di matrimonio;

ELETTORALE

- Tenuta delle liste elettorali;
- Organizzazione delle consultazioni elettorali e referendarie;
- Tenuta ed aggiornamento degli Albi dei Presidenti di Seggio, degli Scrutatori e dei Giudici popolari;
- Segreteria della Commissione Elettorale Comunale;

STATISTICA

- Esecuzione delle rilevazioni disposte dall'ISTAT;
- Esecuzione delle operazioni necessarie, anche nei periodi intercensuari, per lo svolgimento e la preparazione dei censimenti;

TOPONOMASTICA E NUMERAZIONE CIVICA

- Manutenzione ed aggiornamento dello schedario delle denominazioni delle strade e della numerazione civica;

SERVIZI CIMITERIALI

- Gestione delle sepolture e dei trasporti funerari.

UFFICIO PROTOCOLLO

- Protocollo, Flussi Documentali e Archivi
- Ufficio Protocollo Generale
- Ricezione, registrazione di protocollo, classificazione e smistamento della posta in arrivo.
- Gestione del sistema di ricezione di documenti elettronici attraverso il sistema della Posta Elettronica Certificata, e avvio di un sistema di gestione documentale informatizzato.
- Assistenza ai vari Settori e Uffici nelle operazioni di protocollazione decentrata della corrispondenza in partenza e arrivo.

OBIETTIVI DI GESTIONE

OBIETTIVO N. 1: Rilascio carte di identità elettronica

Descrizione sintetica

Con circolare n. 4 del 31.03.2017 è stato dato avvio, a far data dal 26.04.2017, alla seconda fase di emissione della nuova carta d'identità elettronica (CIE). Dal 02 ottobre 2017 è iniziata la terza fase che tende ad assicurare l'attivazione graduale della CIE in tutti i Comuni.

A fronte di ciò l'Ufficio Anagrafe è tenuto a diversi adempimenti che permettano il funzionamento del servizio.

Considerato che la carta di identità di identità elettronica può essere rilasciata anche a cittadini non residenti nel Comune ma iscritti ad un Ente transitato in ANPR, è opportuno prevedere anche il caso di rilascio delle stesse ad individui terzi.

Personale coinvolto: Responsabile del servizio

Peso, fattori ed elementi di valutazione:

Peso complessivo dell'obiettivo: 50%

Misuratore per il grado di raggiungimento

Elemento	Peso	Note
Tempi di attesa		(*) nel conteggio del ritardo non si computano i periodi derivanti dal mancato funzionamento del terminale per motivi non imputabili al dipendente
Caricamento dei dati sul sistema in tempo reale (*)	20%	
Caricamento dei dati a seguito di istituzione di una lista di attesa	10%	

Rilascio CIE a cittadini residenti		
Rilascio n. 50 CIE	40%	
Rilascio n. 25 CIE	20%	
Rilascio CIE a cittadini NON residenti		
Rilascio n. 4 CIE	40%	
Rilascio n. 2 CIE	20%	

SETTORE TRIBUTARIO: TRIBUTI

OBIETTIVO N. 2: Gestione TARI – IMU

- Verifica superfici immobili ai fini TARI
- Aggiornamento dati catastali Tassa Rifiuti per comunicazione annuale all’Agenzia delle Entrate

Misuratore per il grado di raggiungimento

- n. 40 verifiche ed aggiornamenti dei dati corrispondono al 100% del risultato
- n. 20 verifiche ed aggiornamenti dei dati corrispondono al 50% del risultato

I valori intermedi vengono proporzionalizzati.

- Allineamento banco dati catastali su programma IMU

Misuratore per il grado di raggiungimento

- n. 100 allineamenti dei dati corrispondono al 100% del risultato
- n. 50 allineamenti dei dati corrispondono al 50% del risultato

I valori intermedi vengono proporzionalizzati.

Personale coinvolto: Ponzio Pierantonio Responsabile del servizio

Peso, fattori ed elementi di valutazione:

Peso complessivo dell’obiettivo: 50%

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

dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Mombasiglio vede la presenza femminile di 1 unità di personale sulle 3 unità attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il medesimo quadro di raffronto descritto nel P.I.A.O. 2023/2025.

- 1 lavoratrice donna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale Istruttore (ex cat. C) addetta all'Area Amministrativa/Finanziaria;

- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Operatore esperto (ex B5) addetto all'Area Manutentiva

- 1 lavoratore uomo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno Operatore esperto (ex B8) addetto all'Area Tributi/Anagr. - Stato Civile /Elett./Messo comunale

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 Mombasiglio 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:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di

familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro		lavoro.
		Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile
		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti

		meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti
		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

Obiettivi di accessibilità consultabili al seguente link: [AGID Form | Dettaglio pubblicazione](#)

La Dichiarazione di Accessibilità 2024 sarà predisposta entro i termini di legge e pubblicati sul sito ufficiale di AGID mediante compilazione dei form resi disponibili. Al momento è pubblicata la dichiarazione di accessibilità 2023.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

L'Ente è beneficiario di contributi previsti dalla L. 160/2019 confluiti nell'ambito del PNRR, per l'annualità 2024 l'importo previsto è di € 50.000,00. L'obiettivo che il Comune intende realizzare consiste nel miglioramento dell'efficienza energetica della sede municipale, mediante la realizzazione di un impianto di produzione energia da fonti rinnovabili come da progetto denominato "LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA DEL PALAZZO COMUNALE FINANZIATI DALL'UNIONE EUROPEA – NEXTGENERATIONEU - FONDI PNRR, MISSIONE 2 - COMPONENTE 4, INVESTIMENTO 2.2 - CUP D44H22000920006".

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

All'ingresso della sede Municipale è presente apposito cartello riportante gli orari di apertura al pubblico dei vari uffici e i recapiti telefonici, fax, posta elettronica.

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini. È stato allestito il nuovo "Modello Comune" del sito istituzionale secondo le nuove linee guida Agid, nell'ambito del PNRR 1.4.1 Esperienze del cittadino nei servizi pubblici, con l'implementazione di nuovi servizi digitali accessibili dal cittadino tramite SPID e CIE, i servizi digitali attivati per i cittadini sono i seguenti

- RICHIEDERE L'ACCESSO AGLI ATTI
- RICHIEDERE PERMESSO DI OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO
- RICHIEDERE UNA PUBBLICAZIONE DI MATRIMONIO
- RICHIEDERE PERMESSO PER PARCHEGGIO INVALIDI

Si evidenzia che sono già presenti i seguenti servizi digitali:

- Portale del contribuente
- Sportello del cittadino
- PagoPA
- AppIO
- Sportello telematico SUE

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

<p>FONDO PNRR "M1C1 AVVISO 1.2 TRASFERIMENTO PER ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI":</p> <p>per la digitalizzazione dei processi e dell'archiviazione documentale dei Comuni, tramite la migrazione dei servizi digitali dell'amministrazione sul Cloud (in rete), finanziamento che verrà assegnato solamente ad avvenuta conclusione della procedura di migrazione, per un importo complessivo di € 47.427,00 per l'anno 2023;</p>	<p>AFFIDATO IN CORSO DI ESECUZIONE</p>
<p>FONDO PNRR "M1C1 AVVISO MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI":</p> <p>per il miglioramento dell'esperienza d'uso del sito istituzionale e dei servizi digitali per il cittadino finanziamento che verrà assegnato solamente ad avvenuta conclusione della procedura, per un importo complessivo di € 79.922,00 per l'anno 2023;</p>	<p>AFFIDATO COMPLETATO IN ATTESA ASSEVERAZIONE</p>
<p>FONDO PNRR "M1C1 AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA":</p> <p>per effettuare pagamenti alla Pubblica Amministrazione tramite il sistema nazionale PAGOPA, finanziamento per un importo complessivo di € 9.712,00 per l'anno 2023;</p>	<p>COMPLETATO IN FASE DI ASSERVERAZIONE IN ATTESA EROGAZIONE FINANZIAMENTO</p>
<p>FONDO PNRR "M1C1 AVVISO MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO":</p>	<p>COMPLETATO</p>

per fornire al cittadino un collegamento diretto con la Pubblica Amministrazione tramite un'applicazione sul proprio smartphone, finanziamento per un importo complessivo di € 2.187,00 per l'anno 2023;	IN FASE DI ASSERVERAZIONE IN ATTESA EROGAZIONE FINANZIAMENTO
FONDO PNRR "M1C1 AVVISO MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE": per l'accesso del cittadino a servizi tramite la propria identità digitale, finanziamento per un importo complessivo di € 14.000,00 per l'anno 2023;	AFFIDATO IN CORSO DI ESECUZIONE
FONDO PNRR "M1C1 AVVISO MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI": per la digitalizzazione dei processi di scambio dati tramite l'interoperabilità, la capacità di scambiare dati e informazioni digitali tra gli enti. Uno scambio facilitato, in maniera semplice e sicura, dalla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), strumento realizzato e gestito da pagoPA per conto del Dipartimento per la Trasformazione Digitale che ha l'obiettivo di valorizzare il capitale informativo della PA, riducendo la richiesta di dati al cittadino e, allo stesso tempo, creando nuove opportunità di sviluppo per le imprese, nel rispetto della Privacy, finanziamento che verrà assegnato solamente ad avvenuta conclusione della procedura, per un importo complessivo di € 10.172,00;	AFFIDATO IN CORSO DI ESECUZIONE

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: il Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 non risulta approvato.

Con D.G.C. n. 37 del 06.09.2023 avente ad oggetto "LINEA DI INDIRIZZO IN MERITO 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." Con cui si è deliberato di aderire all'avviso pubblico approvato dalla Regione Piemonte con D.D. 1360/A1418A/2023 del 21/06/2023, per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali per la redazione dei PEBA e di impegnarsi ad adottare il PEBA nei termini stabiliti nel medesimo avviso.

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 Rischii corruttivi e trasparenza³

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

La presente sezione è contenuta nel documento allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

Con D.G.C. n. 8/2024 del 25/01/2023 avente come oggetto "ADESIONE AL PORTALE WHISTLEBLOWING.IT DI TRANSPARENCY INTERNATIONAL ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24" l'Ente ha espresso la volontà di aderire al portale del Whistleblowing.

Dal 23/11/2023 al 11/12/2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da:

- Area Economico/Finanziaria
- Area Amministrativa/Tributaria
- Area Tecnica/Manutentiva

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

Risulta attribuito un solo incarico di Posizione organizzativa al Servizio Tributi

SEGRETARIO COMUNALE: Dott. GERVASI Maio

Responsabile della Transizione digitale: dott. Gervasi Mario individuato con D.G.C. 56/2022
09/09/2022

Numero di dipendenti in servizio: 3

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), non sono stati ancora adottati. Il cronoprogramma originariamente fissato non risulta rispettato e deve intendersi aggiornato al 31.12.2024 tenuto presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale.

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

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

L'Ente ha in corso la revisione del Regolamento

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed

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

altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

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

Nel D.U.P.S. 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.

Si conferma che non risultano essere presenti eccedenze di personale come disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183, Legge di stabilità 2012.

Al 31.12.2023 risulta la seguente consistenza di personale:

- n. 1 Operatore esperto (Ex-Cat. B5) - Area Manutentiva - a tempo indeterminato pieno
- n. 1 Operatore esperto (Ex-Cat. B8) - Area Tributi/Anagr. - Stato Civile /Elett./Messo comunale - a tempo indeterminato pieno
- n. 1 Istruttore (Ex-Cat. C1) - Area Amministrativa/Finanziaria a tempo indeterminato parziale (part time)
- n. 1 unità ex art. 1 c. 557 L. 311/04 – Istruttore Direttivo (ex cat. D1) - Area Tecnica

Riepilogo tabellare:

CATEGORIA		NUMERO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO PIENO/PARZIALE	ALTRE TIPOLOGIE
Elevata qualificazione	Ex-Cat.D3				
	Ex-Cat.D1				
Istruttori	Ex-Cat.C	1	1	Parziale 83,33%	
Operatori Esperti	Ex-Cat.B8	1	1	Pieno	
	Ex-Cat.B5	1	1	Pieno	
	Ex-Cat.B1				
	Ex-Cat.A				
TOTALE		3	3		

Dipendenti di Altra P.A.:

n. 1 unità fuori ruolo ex art. 1 c. 557 L. 311/04 – Istruttore Direttivo (ex cat. D1) - Area Tecnica, dipendente di altra P.A., autorizzato a svolgere incarico presso il Comune di Mombasiglio, fuori dall'orario di lavoro

Programmazione personale

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

Per quanto riguarda la programmazione del personale sostanzialmente sono previste politiche di mantenimento dell'attuale dotazione organica, nell'ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane esistenti, tenuto conto degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

Pertanto, nel corso del 2024, risulta necessario procedere alla sostituzione del dipendente dell'Ufficio dell'AREA AMMINISTRATIVA/TRIBUTARIA (Addetto ai servizi demografici, elettorali, statistici, socio-culturali, notificazioni, commercio, economato, tributi) che ha presentato domanda di pensionamento per il corrente anno, con mese di decorrenza novembre 2024.

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, collocamento a riposo etc) dovesse verificarsi una o più "vacanza di personale" degli altri dipendenti (Istruttore ex-Cat. C1 attualmente ricoperto in part-time al 83,3%, Operatore Esperto ex-Cat. B5, attualmente ricoperto in full-time al 100%) si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza, mediante nuova assunzione della figura diventata vacante.

Al momento è prevista la seguente programmazione:

ANNO 2024	<i>N. 1 assunzione da effettuarsi secondo le modalità previste dalle disposizioni di legge in vigore, della seguente figura:</i> - profilo professionale di Istruttore Amministrativo C1 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area Istruttori) a tempo pieno (full time 100%) e indeterminato;
-----------	---

Tale programmazione risulta percorribile in quanto il calcolo delle capacità assunzionali, (adempimento previsto dal decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019), effettuato anche sulla base dei dati scaturiti dall'ultimo Rendiconto 2023 (approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 02 del 19/04/2024), ha evidenziato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 28,41%, rispettando i limiti previsti per la fascia demografica A (Comuni da 0 a 999 abitanti), per il quale è stato

individuato un valore soglia di massima spesa del personale pari al 29,50% (tabella 1 D.M. 17/3/2020) e un valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale pari al 33,50% (tabella 3 D.M. 17/3/2020).

Pertanto il Comune di Mombasiglio, avendo una percentuale inferiore tra il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 (art. 4 del D.M. 17.03.2020), si colloca nella fascia c.d. “VIRTUOSA”.

Come visibile nell’Allegato **“VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALI”** e come disposto dal D.M. 17/03/2020, che prevede che i Comuni che si trovano nella condizione sopra esposta, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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, l’Ente ha la capacità di spesa per assumere un profilo professionale più elevato con retribuzione più adeguata alle mansioni da svolgere, in coerenza con il ruolo da ricoprire nell’Ufficio e relative responsabilità, ovvero di un Istruttore ex-Cat. Economica C1 a tempo pieno (full-time 100%) e risulta possibile procedere con un turn-over al 100%.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell’art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Mombasiglio non è obbligatorio.

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

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

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta

dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.