



Comune di Val della Torre

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE N. 36 del 16/06/2025

OGGETTO:

2^ MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2026/2027 - DI CUI ALLA GIUNTA COMUNALE N. 2 DEL 30/01/2025

L'anno duemilaventicinque, addì, sedici, del mese di giugno, alle ore diciotto e minuti zero, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. TAPPERO Carlo – Sindaco	Presente
2. ALBRILE Valentina – vice Sindaco	Presente
3. CUOZZO Elisa – Assessore	Presente
4. BOSSU' Massimo - Assessore	Ass. giust.
5. ONADI Maria Vittoria - Assessore	Presente
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza da remoto il Segretario Comunale, Dr.ssa MONTANARI Francesca, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor TAPPERO Carlo, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

Oggetto: 2^ MODIFICA ED INTEGRAZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2026/2027 - DI CUI ALLA GIUNTA COMUNALE N. 2 DEL 30/01/2025

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

PRESO ATTO di quanto stabilito:

- a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2,e 6;

RICHIAMATO IL D.M. n.132/2022 il quale stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”*;
- all'art. 8, comma 2, 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”*;

PRESO ATTO che risulta pubblicato in Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n.303 del 30.12.2023) il Decreto del Ministero dell'Interno che differisce al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026 con la conseguenza , per i soli Enti locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta a 30 giorni dopo, il 15 aprile

RICHIAMATE rispettivamente:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 16/12/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 16/12/2024 con la quale è stato approvato il Bilancio 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 30/01/2025 avente ad oggetto: *“Approvazione del piano esecutivo di gestione finanziario 2025/2026/2027 - Art. 169 del D.lgs n.267/2000 e s.m.i.”*.

PRESO ATTO, infine, che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 in data 15 febbraio 2024 risulta approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale del Comune di Val della Torre della durata di anni 10 a far data dall'esercizio 2023 che implica una diversa gestione e programmazione del personale e dei rapporti con gli enti esterni risultando soggetti all'autorizzazione da parte della COSFEL;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Val della Torre, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

RICHIAMATA inoltre la deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 28/04/2025 con la quale risulta approvato il Rendiconto di Gestione 2024;

RICHIAMATE rispettivamente:

- la deliberazione di G.C n. 2 del 30/01/2025 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027 e successiva approvazione del piano di prevenzione corruzione e trasparenza 2025/2027"
- la deliberazione di G.C n. 24 del 07/05/2025 avente ad oggetto "Modifiche ed integrazioni al piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027"

RILEVATO che a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024, si è provveduto alla revisione e di conseguenza all'aggiornamento dei limiti della capacità di spesa del personale in quanto L'Ente rispetta i limiti previsti dal Decreto del 17/03/2020, dal quale emerge uno spazio assunzionale residuo rispetto alla programmazione approvata e pari ad € 30.634,88 pertanto si prevede una verticalizzazione dall'Area operatori esperti all'Area Istruttori di n. 1 figura professionale motivo per il quale si ritiene di aggiornare il PIAO ;

RITENUTO OPPORTUNO evidenziare che la relazione tecnica di accompagnamento alla revisione dei limiti assunzionali in applicazione del DM 17.3.2020, è stata ufficializzata con una presa d'atto avvenuta con Determina n. 104 del 09/05/2025 a cura del Responsabile Finanziario/Personale;

PRESO ATTO, pertanto, che il valore soglia di spesa di personale complessiva rivisto in funzione dei dati di Rendiconto 2024 ammonta a complessivi € 661.271,19. La spesa di personale risultante a Bilancio 2025 è già comprensiva delle assunzioni previste nel PIAO ed ammonta ad € 630.636,31 consentendo di fatto l'attivazione della progressione verticale programmata che ha un costo annuo di € 2.562,21;

RILEVATO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 05.06.2025 si è provveduto alla modifica del limite della spesa di personale a tempo determinato/lavoro flessibile in linea con le disposizioni dell'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito nella Legge 122/2010:

RILEVATO che con deliberazione della Giunta Comunale in data odierna si è provveduto alla definizione delle pesature delle E.Q./posizioni organizzative ed all'individuazione delle indennità di responsabilità e di risultato conseguenti;

RILEVATO che dal 2025 vanno a regime le nuove disposizioni sulle assunzioni venendo meno l'obbligo di incremento calmierato della Tabella 2 di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020;

RILEVATO altresì come la norma e la giurisprudenza prevedano che nel caso di segreteria convenzionata l'Ente capofila debba sottrarre dalla spesa di personale di riferimento le quote in capo agli altri Enti in capo alla convenzione migliorando di fatto di pari valore la capacità assunzionale sopra citata;

RILEVATO altresì che una proiezione prospettica delle entrate correnti considerate al netto di tutte le risorse straordinarie/non ricorrenti sul Bilancio di previsione 2025/2027 evidenzia come il rapporto entrate correnti/spesa di personale sia garantito nella misura attuale in via continuativa anche nelle attualità a venire a parità di scelte programmatiche sulla fiscalità locale e sulle tariffe dei servizi;

RICHIAMATA la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla G.U. 13 novembre 2012, n. 265, avente ad oggetto "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", così come modificata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*".

VISTO, in particolare, l'art. 1 comma 7 e 8 della legge 6 novembre 2012, n. 190, che testualmente dispone:

- *7.L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Negli enti locali, il*

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e' individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione (omissis);

- *8. L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorita' nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano e' approvato dalla giunta. L'attivita' di elaborazione del piano non puo' essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (omissis);*

RILEVATO che il PIAO risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.24 in data 07/05/2025 e che la sezione dedicata alla programmazione del personale evidenzia la necessità di sopperire momentaneamente a tale carenza nell'attesa che il P.F.P. venga attuato con utilizzo di personale altri enti in convenzione/scavalco ai sensi del Art. 1 comma 557 e 562 della Legge n.296/2006 che sono così riassumibili:

- N. 1 verticalizzazione da operatore a istruttore
- n. 1 Agenti di Polizia Locale per n. 18 ore settimana
- n. 1 Istruttore nell'Area Tecnica, Gestione de Territorio
- n. 1 E.Q. Area Tecnica, Gestione del Territorio

PRESO ATTO CHE le esigenze organizzative dell'Ente determinano una nuova e diversa composizione della spesa di personale dell'Ente sempre nel rispetto dei limiti assunzionali di cui al DM 17 marzo 2020 così riassumibili:

- in attesa della completa attuazione del PFP espressi nella sezione 3 del PIAO, che si conferma nella definizione di cui al punto precedente, l'Ente ha innalzato il limite di spesa di personale tempo determinato per sopperire alle carenze di organico che impediscono il normale svolgimento delle funzioni fondamentali;
- nell'impossibilità nel breve/medio termine di dare attuazione all'assunzione di una unità di personale come Agente di Polizia locale, part time 50%, l'ente intende sopperire a questa esigenza attivando uno scavalco d'eccedenza ai sensi dell'Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 con una unità di personale da altro Ente pubblico collocato come E.Q. (ispettore polizia locale) per n. 8 ore settimanali assegnando proporzionalmente all'orario di servizio il ruolo di E.Q. e la conseguente indennità di responsabilità e di risultato come da sistema di pesatura vigente, che non incidono sui limiti di spesa in quanto drenate dalla disponibilità del fondo storico nei limiti esercizio 2016;
- in attesa dell'espletamento delle fasi concorsuali (in corso) relative alla posizione di E.Q. Area Tecnica, e di istruttore area tecnica (Bando in fase di pubblicazione) ed essendo venute meno il supporto tecnico e come RUP dell'Arch. M.A. in convenzione con la Città Metropolitana, è intenzione dell'Ente di avvalersi di professionalità specifiche analoghe di altre P.A. locali;
- le spese di cui sopra trovano copertura finanziaria a Bilancio 2025/2026/2027 nel rispetto dei limiti di spesa personale a Tempo Determinato art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito nella Legge 122/2010

EVIDENZIATO in ultimo che la piena attuazione della programmazione del personale citata al punto precedente, consente il rispetto dei limiti complessivi di spesa di personale con una ulteriore disponibilità di spazi assunzionali pari ad € 7.321,83

RITENUTO NECESSARIO, pertanto, procedere alle modifiche ed integrazioni al Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 corredato dai relativi documenti, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

ATTESO che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito internet istituzionale del Comune di Val della Torre ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri tramite il Portale PIAO accessibile dal sito attivo dall'1 luglio 2022 www.piao.dfp.gov.it;

VISTI i pareri favorevoli espressi, in ordine alla regolarità tecnico/amministrativa e contabile del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari - Risorse Umane del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari – Risorse umane, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (T.U. Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali) e s.m.i., allegati alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

Con votazione UNANIME e favorevole, espressa mediante assenso verbale,

DELIBERA

1. DI CONFERMARE ED APPROVARE quanto espresso in premessa;
2. DI APPROVARE le modifiche ed integrazioni al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2027 descritte in premessa e così come rappresentato dall'allegato A) facente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
3. DI PUBBLICARE il presente atto secondo gli adempimenti di legge e di regolamento vigenti.
1. DI TRASMETTERE la presente deliberazione per quanto riguardante la gestione e programmazione del personale alla COSFEL ed all'organo di Revisione.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese per alzata di mano, delibera, stante la necessità di provvedere ad una rapida riorganizzazione degli uffici, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (T.U.E.L.) e s.m.i..

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO
(firmato digitalmente)
Carlo TAPPERO

IL SEGRETARIO COMUNALE
(firmato digitalmente)
Dr.ssa Francesca MONTANARI

**COMUNE DI VAL DELLA TORRE
(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)**

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia [Torino](#)
Regione [Piemonte](#)
Popolazione 3.979 abitanti(01/01//2023 - Istat)
Superficie 36,74 Km²
Densità 108,30 ab/km²
Codice Istat 001284
Codice catastale L555
Prefisso [011](#)
CAP **10040**



Sindaco

[Tappero Carlo](#)

Indirizzo Municipio

Comune di Val della Torre
Piazza Municipio 1
10040 Val della Torre (TO)

Numeri utili

Centralino 011/9680822
011/9680789
011/9680321

Fatturazione elettronica

Codice univoco ufficio: UF7T5Y

Email PEC

protocollo.comunevaldellatorre.to@pec.it

Sito istituzionale

www.comune.valdellatorre.to.it

**2. SEZIONE 2:
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

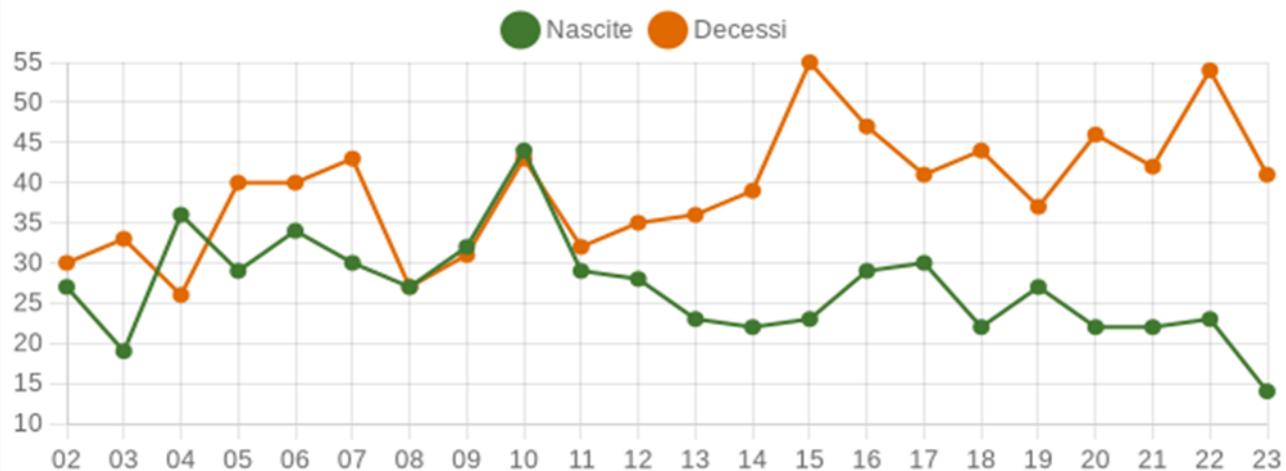
2.1 Valore pubblico

Il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione. Si illustrano, tuttavia, alcuni indici demografici al fine di indirizzare la definizione del valore pubblico.



Andamento della popolazione residente

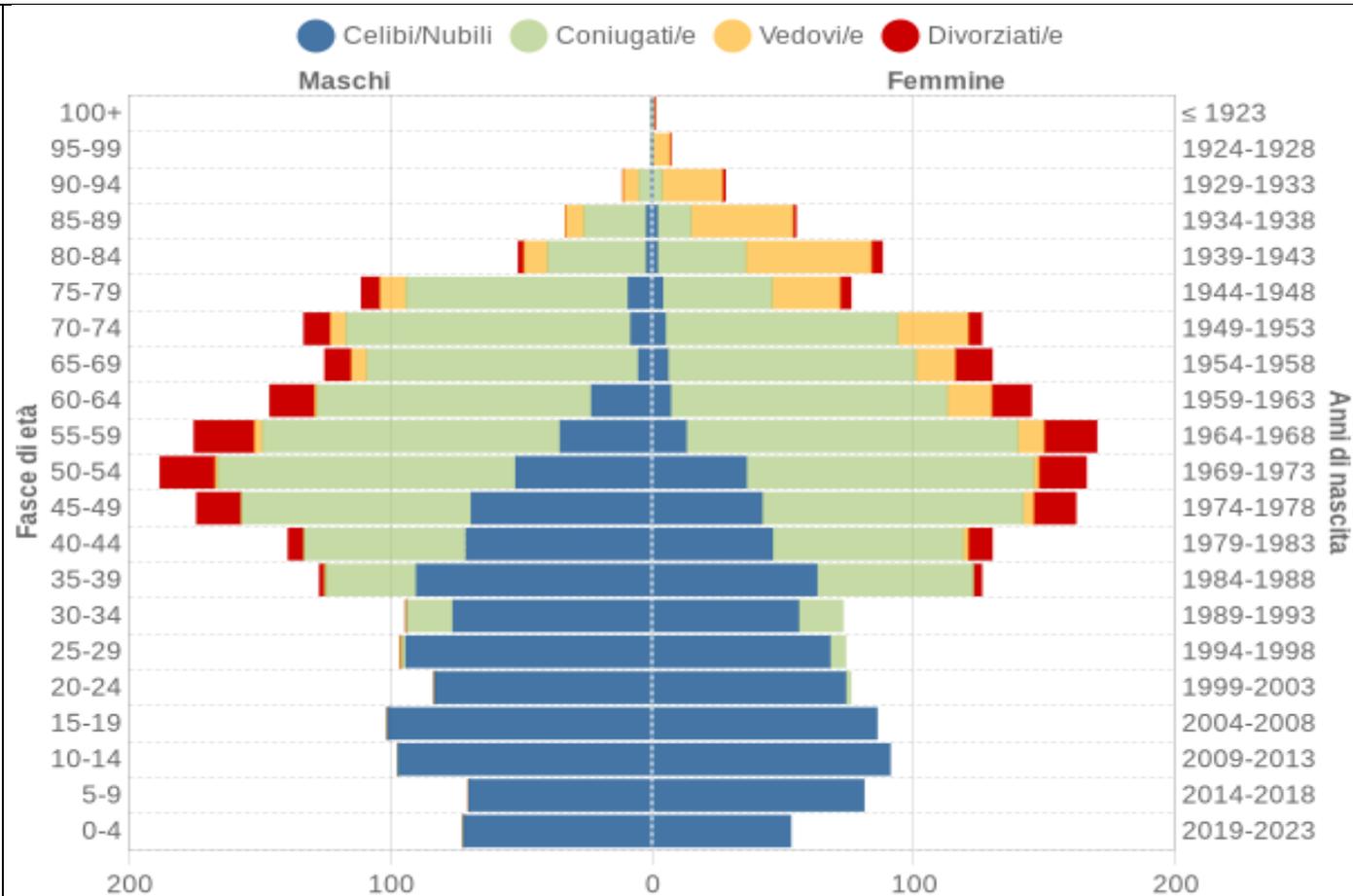
COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento



Movimento naturale della popolazione

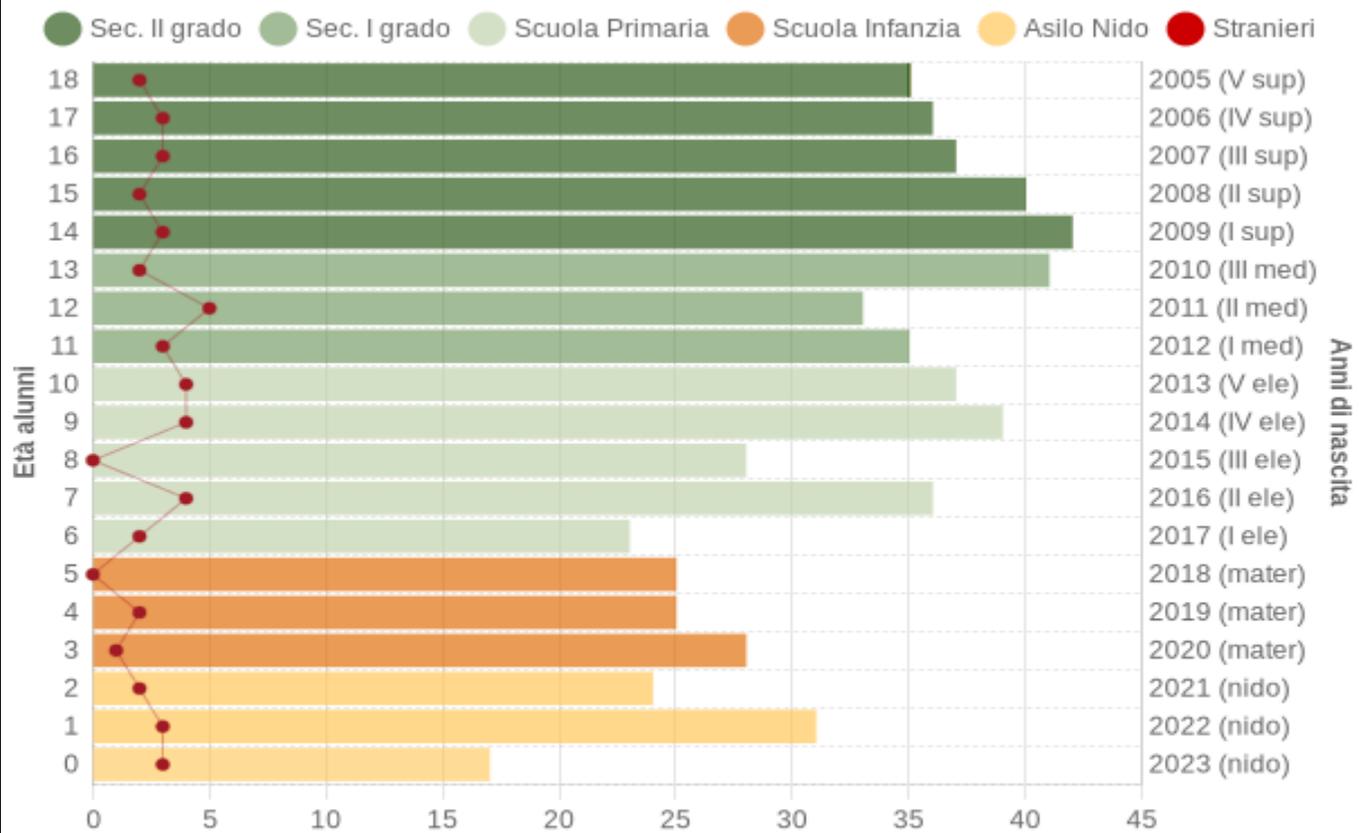
COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

--	--



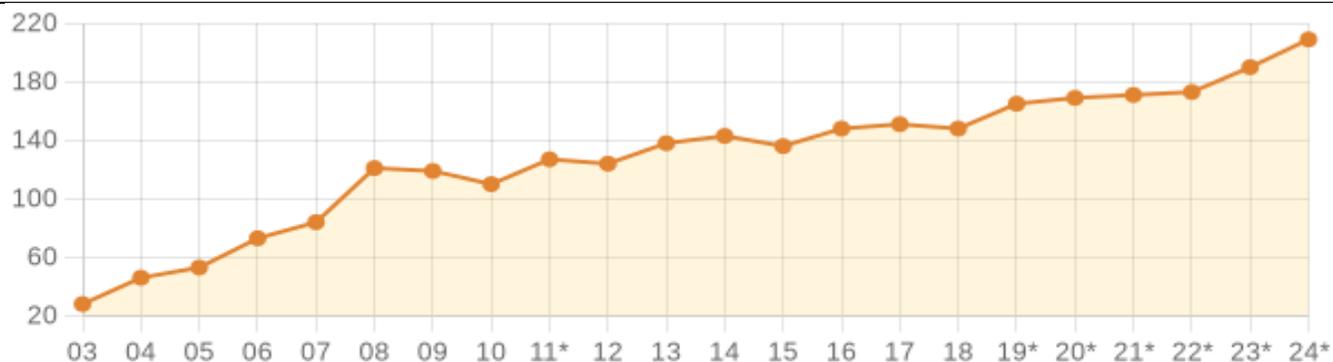
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



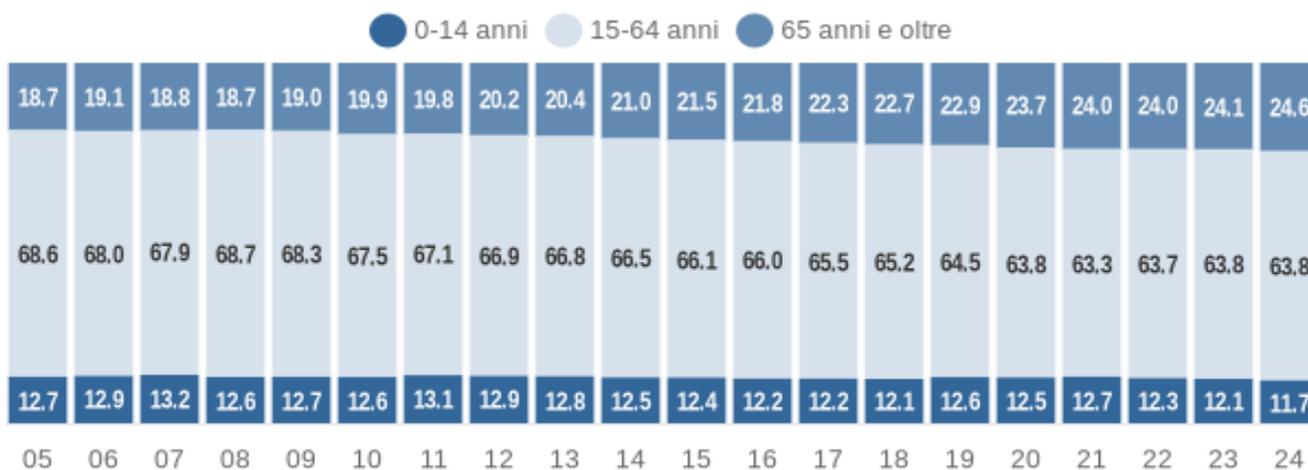
Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI VAL DELLA TORRE (TO) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

<p>2.2. Performance</p>	<p>Il Piano della Performance aggiornato al Triennio 2025/2026/2027 verrà quanto prima approvato con delibera di Giunta. Nelle more dell'approvazione del piano performance appena citato, rimangono valide le scelte programmatiche rispetto al sistema di premialità formulata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 12/09/2024.</p> <p>La sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali. 1 art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009 Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità: a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione; b) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili Gli obiettivi sono contenuti nell'allegato n. 1/a vi è il raccordo tra strategia dell'amministrazione e l'azione messa in atto dalla struttura</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Il comune di Val della Torre a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2024, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberativa ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Per l'anno 2025 è stata adottata la deliberazione n. 2 del 30.01.2025 come provvedimento di approvazione del piano triennale PTPCT 2025/2027 . La presente sottosezione del PIAO fa conseguentemente riferimento alla delibera citata per quanto concerne la programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità incorso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, garantendo la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO.</p>

3. SEZIONE 3:

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

SEGRETARIO COMUNALE

Area Finanziaria e Personale
Ballesio Monica

Area Servizi Generali ed Istruzione
Saia Stefania

Area Gestione del Territorio
in assenza delle E.Q. Carlo Tappero (Sindaco)

Area Demografici e Fiscalità locale
Saia Stefania

Area Vigilanza
in assenza di E.Q. Carlo Tappero (Sindaco)

3.2 Organizzazione e del lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del "Confronto", l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. –

Il Comune di Val della Torre ha provveduto ad approvare le modalità organizzative in materia di lavoro agile con la deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 26/05/2022

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previo confronto con le OO.SS avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile dovrà provvedersi alla stipula dell'accordo individuale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L.n.81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) Durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art.66 CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto

di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.

Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente

NUOVE AREE CCNL		
Elevata Qualifica	2	0
Area Istruttori	4	0
Operatori esperti	1	0
Operatori esperti p.time	3	0
TOTALE	10	0

Composizione di genere del personale dell'ente

Nuove Aree CCNL	MASCHI	FEMMINE
Elevata qualifica	0	2
Area Istruttori	2	2
Area Operatori Esperti	1	0
Area operatori Esperti p.time	2	1
TOTALE	5	5

Personale assegnato alle aree organizzative al 31/12/2024

Area Demografici e Fiscalità locale				
Dipendente	AREE	%	T. IND.	Profilo
SAIA STEFANIA	E.Q.	100%		Elevata qualifica
SEMERIA ELENA	A.I.	100%		Area Istruttori
Area Tecnica Gestione del Territorio				
Dipendente	Cat	%	T. IND.	Profilo
POSTO VACANTE	E.Q.	100%		Elevata Qualifica
MUSSINO ALBERTO	O.E.	75%		Area Operatori Esperti
RULLENT MARIO	O.E.	50%		Area Operatori Esperti
POSTO VACANTE	A.I.	100%		Area Istruttori
VIANO BARRERI ROBERTO	O.E.	100%		Area Operatori Esperti
PERSONALE ALTRI ENTI P.A.	E.Q.	N.D.	T.D.	Elevata Qualifica
Area Servizi Generali ed Istruzione				
Dipendente	Cat	%	T. IND.	Profilo
RETEUNA DANIELA	E.Q.	100%		Elevata qualifica
BONATESTA ENRICO	A.I.	100%		Area Istruttori
PACCHIARDO DEBORAH (*)	O.E.	50%		Area Operatori Esperti
Area Finanziaria e Personale				
Dipendente	Cat	%	T. IND.	Profilo
BALLESIO MONICA	A.I.	100%		Area Istruttori
BRUNO LEONARDO	A.I.	100%		Area Istruttori
Area Vigilanza				
SPECCHIO FRANCESCA	E.Q.	22,22%	T.D.	In scavalco d'ecedenza Comune di Torino
MUNARI ALBERTO	A.I.	11,11%	T.D.	In convenzione con il Comune di Torino

(*) prevista nel PIAO procedura di verticalizzazione

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di

graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto dal 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che

ha accolto parzialmente la richiesta dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);

- ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);
- ✓ stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Abitanti (Fascia)	Valore soglia enti virtuosi	Valore soglia massimo	Valore soglia Comune
Da 3000 a 4999	27,20%	No 2025	27,20%
	Maggiori spazi assunzionali effettivi rispetto alla spesa 2024		235.300,64
	Utilizzo spazi assunzionali a bilancio 2025 con piena copertura PFP da PIAO 2025		204.776,26
	Spazi assunzionali residui da aggiornamento post Rendiconto 2024		30.634,38
	Spazi assunzionali utilizzati/aumento limite personale T.D.		20.750,34
	Utilizzo ulteriori spazi assunzionali progressione verticale Pacchiardo		2.562,21
	Spazi assunzionali residui		7.321,83

CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2025 RISPETTO AL 2024

235.300,54 (dato aggiornato con i dati Rendiconto 2024)

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- ✓ **sono presenti spese per personale a T.D. in convenzione/scavalchi/lavoro flessibile per complessivi € 31.366,34 (oneri riflessi compresi)**
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ L'Ente ha aderito al Piano di Riequilibrio finanziario pluriennale con Deliberazione del CC n. 13 del 15/02/2024 con i conseguenti limiti assunzionali gestionali e di spesa previsti da tale condizione regolamentata dall'art. 243 bis del TUEL

Requisiti per gli adempimenti:

- ◇ Rispetto del pareggio di Bilancio e vincoli di finanza pubblica
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione 2025/2027 Delibera di Consiglio n. 31 del 16/12/2024

- ◇ Rendiconto di Gestione 2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 28/04/2025
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalle rispettive approvazioni

STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SEGUITO DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

CATEGORIA	POSTICOPERTI	NUOVO MODELLO DI CLASSIFICAZIONE	DI CUI POSTI NON A TEMPO INDETERMINATO
D	2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0
C	4	Area degli Istruttori	0
B3	1	Area degli Operatori esperti	0
B	3		
A	0	Area degli Operatori	0
TOTALE	10		0

Nuova definizione del fabbisogno a tempo indeterminato (01/01/2025)

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI 2024	CESSAZIONI PREVISTE/AVVENUTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTISTRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2	1	2	3
Area degli Istruttori	4	1	2	5
Area degli Istruttori Agenti P.L.	0	0	1(p.time)	1 (p.time)
Area degli Operatori esperti	5	2 (*)	0	3
Area degli Operatori	0	0	0	0
	11	4	4,5	11,5

Definizione del fabbisogno a tempo determinato

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI	CESSAZIONI PREVISTE	FABBISOGNO	TOTALE POSTISTRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	1 (*)	1
Area degli Istruttori	0	0	0	0
Area degli Istruttori Agenti P.L.	0	0	1(*)	1
Area E.Q. Ispettore P.L.	0	0	1 (*)	1
Area degli Operatori esperti	0	0	0	0
Area degli Operatori	0	0	0	0
	0	0	3	3

(*) esigenze di personale coperte applicando la disciplina ordinaria per le assunzioni a T.D. e lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli ordinamentali e finanziari di cui all'art. 36 Dlgs. 165/2001, art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 ed art. 259 comma 6 del TUEL

Non sono presenti nella programmazione assunzioni che possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;

Dal Dicembre 2023 l'Ente è titolare di segreteria convenzionata al 63,89% tra i Comuni di Val della Torre, Chialamberto e Barolo che rimborsano al Comune di Val della Torre le quote di loro competenza. Il Comune per quanto attiene la spesa di personale del Segretario Comunale di avvale dei benefici di cui al D.L. 44/2023 il quale dispone all'art. 3 comma 6 l'esclusione del trattamento del Segretario Comunale, per i soli comuni che ne sono sprovvisti, dal computo degli attuali tetti di spesa di personale complessivi ed il trattamento accessorio sino al 2026. L'Ente beneficia del contributo per i piccoli comuni come da Legge di Bilancio 2023.

Per quanto attiene ai limiti di spesa del personale, trovandosi l'Ente nella condizione del PRFP, risultano applicate le disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL autonomie locali del 16/11/2022

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO

CONVENZIONI/SCAVALCHI

PIANO ASSUNZIONALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
ESTERNO	2	1	0	0
PROGRESSIONI TRA LE AREE	0	0	0	0
di cui				
IN DEROGA	0	0	0	0
ORDINARIE	2	1	0	0

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale	1	2	0	0
PT/FT	FT	1FT - 1PT		
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica	X	X		
Selezione Centro impiego				
L. 68/99				
Graduatorie altri enti	X	X		

Tempistica di attivazione	Procedura concorsuale in corso	Il prima possibile		
Progressione verticale		1 X - Selezione da attivare		

PROGRESSIONI TRA LE AREE

AREA DI PROVENIENZA	AREA DI DESTINAZIONE			MODALITÀ		
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	<u>Prog. in deroga</u>	<u>Prog. ordinaria</u>
	Istruttori	0	0			
	Operatori Esperti		0			1
	Operatori			0		

SPESA PERSONALE TEORICA PER NUOVE ASSUNZIONI

AREA	RETRIBUZIONE	ONERI PREVIDENZIALI	TOTALE
Funzionari E.Q.	26.325,00	7.155,00	33.480,00
Istruttori	24.258,00	6.593,18	30.851,18
Agente P.L. (pt.time 50%)	13.000,00	3.900,00	16.900,00
Operatori Esperti	0	0	0
Operatori	0	0	0

SPESA DI PERSONALE DA NUOVE ASSUNZIONI SU BASE ANNUA

AREA	Numero Assunzioni dall'esterno	Progressioni tra le aree (ordinaria)	Progressioni tra le aree (in deroga)	TOTALE
Funzionari E.Q.	0	0	0	0
Istruttori	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	2.562,21	0	2.562,21
Operatori	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0

Dalla programmazione del fabbisogno non derivano nuovi oneri per spesa di personale

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Non è programmata alcuna modifica nell'allocazione delle risorse umane.

NOTE ESPLICATIVE

La spesa di personale della Tabella "spesa personale teorica per nuove assunzioni" evidenzia la spesa complessiva a livello annuale. L'effettivo inserimento in organico ed in servizio del personale programmato in assunzione avverrà nella seconda metà dell'anno, confermandone la piena sostenibilità finanziaria sul 2025 ed in prospettiva sulle annualità successive.

E' previsto l'inserimento in organico di n. 1 unità di funzionari E.Q. provenienti, possibilmente, dall'utilizzo di graduatoria esterna da altri enti, per mobilità ed in ultima per concorso, a copertura del posto vacante a seguito pensionamento Barbero Giuseppe.

E' previsto l'inserimento in organico di una figura di A.I. da inserire presso l'ufficio tecnico, da effettuarsi con analoghe modalità di cui sopra ed ancora venga inserita una figura di istruttore P.T nel servizio di P.L.

Si evidenzia che ad oggi per il posto resosi disponibile a seguito della avvenuta cessazione dell'unità di personale con qualifica di operatore non è prevista una sostituzione nel Piano dei Fabbisogni del personale.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

L'Ente pianificalle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione saranno rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.

Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni. I piani che le contemplano, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una parità di presenza tra il genere maschile e quello femminile.

AZIONI POSITIVE

1) Eliminare e prevenire le discriminazioni, garantendo il rispetto delle pari opportunità nell'accesso alla carriera, nell'attribuzione di differenziali stipendiali o di incarichi ad elevata qualificazione e nel conferimento di eventuali ulteriori incarichi:

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere
- Stabilire, nei casi in cui siano previsti requisiti fisici specifici per l'accesso, requisiti rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere
- Assicurare che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Vengono anzi valorizzati predisposizioni, capacità e competenze di entrambi i generi.

2) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;

- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni

3) Formazione del personale

- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito dell'attribuzione di differenziali stipendiali o incarichi ad elevata qualificazione.
- Prevedere percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.
- Prestare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, aspettativa, malattia etc), prevedendo flussi informativi che accompagnino il dipendente e l'ente sia durante l'assenza sia al momento del rientro, attraverso l'affiancamento del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente e la partecipazione ad apposite iniziative formative

4) Conciliazione tra vita personale e professionale

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità personali e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, contemperando le necessità dell'ente con quelle del personale, anche mediante strumenti quali:

- Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time e viceversa, su richiesta del

dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e i vincoli di spesa

- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e mediante il lavoro agile
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi 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.

L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

5) Sicurezza sul lavoro

- Nominare il Medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria
- Nominare il Responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione
- Dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi

6) Diffusione di informazioni sulle pari opportunità

- Pubblicare all'albo pretorio online e sul sito del Comune e darne informazione al personale dipendente, con invito ai responsabili dei servizi a dare attuazione a quanto previsto

4. MONITORAGGIO	Il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione.
CONCLUSIONI	<p>Le finalità del PIAO sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. <p>In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.</p> <p>Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il Piano della performance ➤ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ➤ il Piano organizzativo del lavoro agile ➤ il Piano triennale dei fabbisogni del personale

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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