



Comune di Passerano Marmorito

**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 Passerano Marmorito ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di “mappatura del cambiamento” che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 25/2023 del 26/05/2023 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 Passerano Marmorito ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1**SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****RIFERIMENTI**

Indirizzo	Via Al Castello, 4	Passerano Marmorito	AT	14020
Centralino	+39 0141 903600			
fax	+39 0141 903601			
Sito	https://www.comune.passeranomarmorito.at.it/it			
e-mail	comune@comune.passeranomarmorito.at.it			
PEC	passerano.marmorito@cert.ruparpiemonte.it			
Codice fiscale	80003750058			
Partita IVA	00264090051			
Codice ISTAT	005082	Codice Catastale	G358	

Residenti al 31.12.2021: 437

Residenti al 31.12.2022: 446

Residenti al 31.12.2023: 453

Sindaco: Davide MASSAGLIA

Giunta Comunale:

Davide MASSAGLIA

Bruno PANELLA

Flavio BERTELLA

Consiglio Comunale

Davide MASSAGLIA, Bruno PANELLA, Mario Zanella, Adriana Turetta, Emanuele Giubasso, Giuseppe Milano, Leonardo Medesani, Aldo Bruna, Flavio Bertello,

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta

I servizi pubblici offerti sono limitati a causa delle scarse risorse economiche ed umane a disposizione dell'Ente.

Con particolare riferimento al Decreto del Ministero dell'Interno, di concerto con i Ministeri del Tesoro e delle Finanze, del 31/12/1983, con il quale sono stati individuati i servizi a domanda individuale, si rileva che il Comune di Passerano Marmorito gestisce i seguenti servizi:

- Servizio scuolabus, in forma associata con l'Unione Riviera del Monferrato, composta dai Comuni di Cocconato e Piovà Massaia.
- Peso pubblico, con gestione diretta.

Servizi gestiti in forma associata

Convenzione con il Comune di Castelnuovo Don Bosco per la gestione associata del SUAP e per il servizio della Commissione Locale per il Paesaggio (CLP).

Convenzione per il servizio di trasporto scolastico con l'Unione Riviera del Monferrato, composta dai Comuni di Cocconato e Piovà Massaia.

Con deliberazione consiliare n. 16 del 2 ottobre 2020 è stata approvata la Convenzione con U.N.A.D.V. Sezione di Passerano Marmorito (UNIONE NAZIONALE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO E PROTEZIONE CIVILE) per la gestione dei servizi di protezione civile;

Con deliberazione di giunta comunale n. 19 del 22 aprile 2022 si è preso atto della modifica della denominazione dell'Associazione di protezione civile in protezione civile e volontariato di Passerano Marmorito - ODV - SIGLA P.C.V.P.M.- ODV ed è stata confermata la convenzione in essere con il Comune di Passerano Marmorito.

Servizi affidati a organismi partecipati

La gestione del servizio idrico integrato A.T.O. n. 5 "Astigiano Monferrato" con una partecipazione pari allo 0,29%;

La gestione dei servizi socioassistenziali è affidata al Consorzio dei Servizi socio-assistenziali del Chierese;

La gestione dei rifiuti urbani - C.B.R.A. – Consorzio di Bacino dei rifiuti dell'Astigiano e Gaia S.p.A.

Servizi affidati ad altri soggetti

Convenzione con la Provincia di Asti per lo svolgimento del servizio di manutenzione ordinaria del verde lungo le strade provinciali.

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

- G.A.I.A. S.p.A.: quota dello 0,04%;
- GAL BMA s.c. a r.l.: quota dello 0,076%;

Con deliberazione consiliare n. 15 del 21/05/2021 è stata acquisita una partecipazione pari 10 quote per un valore di euro 10,00 all' Ente Turismo Langhe Monferrato Roero scarl.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 18/2019 del 30/07/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 30/20232 del 21/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 15/2023 del 28/07/2023, aggiornato con D.G.C. n. 50/2023 del 07/12/2023 e D.C.C. n. 34/2023 del 22/12/2023

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 Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti entro il 14/04/2024.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nell'anno corrente.

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 [...]"

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 [...]"

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 Passerano Marmorito vede la presenza femminile di 2 unità di personale sulle 4 unità attualmente in servizio presso l'Ente (compreso il Segretario). 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 Passerano Marmorito 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 familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di 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	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.

reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro		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: saranno predisposti entro il 31.03.2024

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del D.U.P.S. 2024/2026. È prevista la realizzazione di realizzare interventi di messa in sicurezza ed efficientamento energetico edificio Proloco Schierano € 50.000,00 PNRR - M2 C4 2.2.-A ANNO 2024 - CUP D84D22003450006

Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini (Sportello Sue, Piattaforma PAGO PA).

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

Permane inoltre l'intenzione di realizzare l'intervento per la rigenerazione culturale e sociale dei piccoli borghi storici da finanziare nell'ambito del PNRR, Missione1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Component 3 – Cultura 4.0 (M1C3). Misura 2 “Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale”, Investimento 2.1: “Attrattività dei borghi storici”, finanziato dall'Unione europea per un importo complessivo di €. 2.042.164,09 in aggregazione con il Comune di Cerreto d'Asti che tuttavia attualmente non è stato ancora finanziato.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: L'Ente non dispone di Piani 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 e valuterà se predisporre entro il 31/12/2024. In ogni caso, il Palazzo Comunale è dotato di montascale per portatori di handicap.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini

ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

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.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 43/2022 del 21/10/2022 *con modalità semplificate* dando atto che rimane lo stesso già adottato con deliberazione di questa Giunta Comunale n. 14/2019 del 17/04/2019 (consultabile al seguente link: <http://www.servizipubblicaamministrazione.it/cms/portals/10144/SiscomArchivio/8/allADGC14-2019Pianocomunaleanticorruzione2019-2021.pdf>). In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024. Anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente, tuttavia, è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove

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

necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

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

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

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

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dallo SA e uno (o più) per l'automatizzazione delle proprie attività	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Diritto pubblico (a intero o riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative progettuali; - la relazione conclusiva (con sintesi, descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute e eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 - Diritto pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specifici dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile	Publicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (trascurabili) relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali per l'iscrizione ai sistemi	Publicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Publicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedure di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Publicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 37	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compreso quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in "Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL" del sito di Anac unitamente agli atti documentari previsti dagli artt. 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

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

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

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

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che

consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

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

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

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

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

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

Dal 14/12/2023 al 31/12/2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano. L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024. In tale occasione riferirà altresì circa il contenuto e l'esito delle consultazioni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura dell'Ente è ripartita per Servizi ed in particolare:

- Servizio Gestione del Personale, Segreteria e Affari Generali (la cui Responsabilità risulta affidata al Dott. Vincenzo CARAFA (segretario comunale A SCAVALCO).
- Servizio anagrafe e stato civile, U.R.P., servizi statistici (la cui Responsabilità risulta affidata alla Sig.ra FRANCESCA LUISA MORACCI)
- Servizio finanziario, tributi, cultura e tempo libero (la cui Responsabilità risulta affidata alla Dott.ssa CRISTINA CARLINI)
- Servizio lavori pubblici e manutenzione patrimonio, edilizia, urbanistica, cimiteriali, catastali (la cui Responsabilità risulta affidata al Segretario Comunale);
- Servizio protezione civile, tutela ambientale, sicurezza sul lavoro, polizia locale servizi scolastici, socio-assistenziali, (la cui Responsabilità risulta affidata al Sindaco pro tempore)

Il Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, approvato con deliberazione di Giunta n. 75 del 17 dicembre 2014 indica la seguente dotazione organica del personale dipendente del Comune di Passerano Marmorito:

- n. 1 Segretario Comunale;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico F/T, categoria professionale "D";
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile P/T 66,667%, categoria professionale "D";
- n. 1 Operatore tecnico-manutentivo / Autista scuolabus / Operatore amministrativo-contabile F/T, categoria professionale "B".

La situazione di fatto non corrisponde più, alla data attuale, alle previsioni di dotazione organica, in quanto vi è stata una cessazione dal servizio per decesso nel corso dell'anno 2017 e, successivamente, una modifica della dotazione organica con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2017 del 12 luglio 2017 (trasformazione di un posto categoria "C" part-time al 77,78% in un posto categoria "D" part-time al 66,667%). Nel corso dell'anno 2017 si era previsto di colmare la vacanza di organico sopra rilevata tramite procedura di passaggio diretto tra amministrazioni. Tale procedura si è conclusa con esito negativo, per carenza assoluta di domande di partecipazione. L'Ente, di popolazione inferiore a 1.000 abitanti, a far data dal 2018, disponeva di capacità assunzionale pari al 100% della spesa sostenuta per l'unità cessata nel precedente anno 2017 (art. 1, c. 228, della L. n. 208/2015 e s.m.i.).

Si è colmata la vacanza del posto categoria “D” part time al 66,67% tramite l’utilizzo di graduatoria concorsuale in corso di validità di altro Ente a far data da settembre 2018. Da aprile 2020 il personale amministrativo finanziario è in convenzione con il Comune di Grana.

Dal 1 agosto 2023 si è conclusa la collaborazione con personale di altra P.A. per la copertura del posto di Istruttore Direttivo Tecnico, previsto dalla dotazione organica. Attualmente il servizio è gestito con l’ausilio di uno studio tecnico privato e la responsabilità del servizio è in capo al Segretario Comunale.

Dal 2018 è attivo il comando di personale per il servizio demografico con il Comune di Cocconato per 1 giorno la settimana.

SEGRETARIO COMUNALE: DOTT. CARAFA VINCENZO

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

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

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

Quanto al piano triennale della formazione del personale, l’amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. viste le ridottissime dimensioni dell’ente che non ha risorse interne

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

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

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Non risulta ancora approvato il rendiconto per l'anno 2023. Il Prospetto riepilogativo delle spese di personale - rendiconto per l'esercizio 2022 riporta quanto segue:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	97.134,30 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	76.546,24 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	76.122,30 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	761,86 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	43.622,79 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	1.310,33 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	1.000,00 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	29.399,02 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentali per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	423,94 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.005	Altre spese per il personale n.a.c.	423,94 €
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	20.588,06 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	20.588,06 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	20.588,06 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.005	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	

U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	

U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile (quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale))	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		97.134,30 €

ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		97.134,30 €

Risultano predisposti i seguenti calcoli

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2022	446	a
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a) 97.134,30 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	96.102,35 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	379.731,35 €	
		2021	401.477,86 €	
		2022	376.934,07 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			386.047,76 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	12.266,36 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	373.781,40 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		25,99%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE VIRTUOSO	

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	13.131,21 €	
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	110.265,51 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		(h)		33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	31.713,78 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	31.713,78 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	127.816,13 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	110.265,51 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		(o)	110.265,51 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	383.211,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	14.236,69 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)

Dall'esito della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, non vi sono situazioni di esubero o eccedenza di personale e sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2024 – Nessuna;

ANNO 2025 – Nessuna;

ANNO 2026 – Nessuna.

Non sono previste assunzioni a tempo determinato-

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 Passerano Marmorito 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.

Comune di PASSERANO MARMORITO (AT)

Verbale n° 2 del 20 marzo 2024

Parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026."

Il sottoscritto Revisore, nominato con delibera dell'Organo consiliare n° 30 del 26/11/2021 per il triennio 2021-2024, ha ricevuto in data 28/02/2024 la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto il PIAO 2024-26.

L'Organo di revisione,

CONSIDERATO che:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021 e s.m.i., assorbe una serie di adempimenti, individuati dal DPR 81/2022, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- il parere deve essere dedicato, più che al PIAO nel suo complesso, alla sua Sezione 3.3, intitolata al Piano triennale dei fabbisogni di personale;

VISTI E RICHIAMATI:

- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/1997 e s.m.i., e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) ed in particolare i suoi artt. 6, 6-ter, 33, 35 e 36, comma 2;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 296/2006 (spesa del personale);
- l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 (lavoro flessibile);
- l'art. 3, comma 5-bis, DL n° 90/2014, convertito dalla legge n° 114/2014, che ha introdotto il comma 557-quater alla legge 296/2006 che dispone che *"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015;
- l'art. 33, comma 2, del DL n° 34/2019, il quale ha inserito significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che *"i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;

- il DM 17 marzo 2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- il D.Lgs. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;

ESAMINATI:

- la succitata proposta di deliberazione di Giunta;
- il PIAO 2024-26, in particolare nella sua Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale;

RILEVATO che:

- con deliberazione n° 25 del 26/05/2023 la Giunta Comunale ha approvato il PIAO per il triennio 2023-25;
- con deliberazione n° 30 del 21/07/2023 la Giunta Comunale ha approvato il DUPS per il triennio 2024-26 e con deliberazione n° 15 del 28/07/2023 il Consiglio Comunale ne ha preso atto;
- con deliberazione n° 34 del 22/12/2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-26 e la Nota di aggiornamento al DUPS per il medesimo orizzonte temporale;

PRESO ATTO che l'Ente:

- ha redatto il PIAO in versione semplificata, come consentito agli Enti con meno di 50 dipendenti dal DM 132/2022;
- si trova nella fascia dei comuni virtuosi;
- non ha ancora approvato il Rendiconto 2023;
- nell'anno 2022 ha rispettato il vincolo della spesa per il personale;
- sta rispettando il pareggio di bilancio relativamente all'anno 2023;
- ha rispettato nel 2022 le norme in materia di Patto di Stabilità interno e che non è strutturalmente deficitario secondo quanto previsto dall'art. 242 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- non ha registrato condizioni di eccedenza di personale;
- presenta una consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente così rappresentata:
 - 2 + 1 comando
- presenta la programmazione strategica delle risorse e le assunzioni programmate, nelle quali non emergono situazioni di personale in esubero né viene ravvisata la necessità di incrementare la dotazione di personale;
- presenta un piano per il triennio 2024-26 così definito:
 - anno 2024: nessuna assunzione
 - anno 2025: nessuna assunzione
 - anno 2026: nessuna assunzione

SENTITO il parere favorevole del Responsabile del servizio finanziario in merito alla regolarità tecnica;

VERIFICATO:

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il triennio 2024-26, inserito nella sezione 3.3 del PIAO 2024-26, rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale;
- che il documento predisposto da questo Ente è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati;

ESPRIME parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-26, con riferimento alla sua Sezione 3.3, intitolata al Piano triennale dei fabbisogni di personale, così come sopra esposta.

Tiene, da ultimo, sempre a raccomandare che, nel corso di attuazione del piano occupazionale, si continui ad effettuare una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove necessario, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il Revisore
dr. Massimo Belci
(firmato digitalmente)

