

**Comune di Carema**  
**Città metropolitana di Torino**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE**

**2023-2025**

## INDICE

Premessa.....	.....
Riferimenti normativi.....	.....
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	.....
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	.....
Sottosezione 2.1 – Valore pubblico.....	.....
Sottosezione 2.2. – Performance.....	.....
Sottosezione 2.3. – Rischi corruttivi e trasparenza.....	.....
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano.....	.....
Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa.....	.....
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile.....	.....
Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	.....
3.3.1 - Obiettivi di pari opportunità.....	.....
3.3.2 – Formazione del personale.....	.....
Sezione 4. Monitoraggio.....	.....

## ALLEGATI

ALLEGATO I – Piano della performance 2023.

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In tale documento, 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, 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.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nell'ordinamento italiano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe e sostituisce una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi

dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: 1. autorizzazione/concessione; 2. contratti pubblici; 3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; 4. concorsi e prove selettive; 5. 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.

Inoltre, il PNA 2022 conferma la validità delle semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni disposte dal PNA 2016, Parte speciale - Approfondimenti, I "Piccoli comuni" e dall'Aggiornamento 2018 al PNA, Parte Speciale IV, "Semplificazioni per i piccoli comuni", raccolti organicamente nell'Allegato 4 al PNA 2022. In particolare, 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 24.03.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 24.03.2023. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** integra:

il **Piano dei fabbisogni di personale** di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

il **Piano delle azioni concrete** di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

il **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio** di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (l'art. 2, comma 594, lettera a), disapplicato a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019, convertito in legge n. 157/2019;

il **Piano della performance** di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;

il **Piano organizzativo del lavoro agile** di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

il **Piano di azioni positive** di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Con riferimento ai compiti e alle responsabilità nella predisposizione del PIAO, la ripartizione è riassumibile secondo il seguente prospetto:

<b>COMPITI DI REDAZIONE</b>	<b>ORGANO ESECUTIVO</b>	<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>	<b>FUNZIONARI APICALI</b>	<b>NUCLEO DI VALUTAZIONE</b>
-----------------------------	-------------------------	----------------------------	---------------------------	------------------------------

<b>PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE</b>	X	X	X	
<b>COORDINAMENTO E SUPPORTO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIAO</b>		X		
<b>APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE</b>	X			
<b>MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE</b>		X		X

Nel dettaglio, con riferimento alle singole sezioni e sottosezioni del PIAO, la ripartizione è così riassumibile:

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>SOTTOSEZIONE</b>	<b>ORGANO POLITICO</b>	<b>P.O. / FUNZIONARI / E.Q.</b>	<b>SEGRETARIO COMUNALE / RPCT</b>	<b>NDV</b>
<b>SEZIONE 1. ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Nessuna sottosezione		X		
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	Sottosezione 2.1 "Valore pubblico"	X	X		
	Sottosezione 2.2 "Performance"	X	X	X	
	Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"		X	X	
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	Sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa"	X			
	Sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile"	X			
	Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	X			
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	Nessuna sottosezione		X	X	X

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Denominazione Amministrazione:** Comune di Carema

**Indirizzo:** Via della Parrocchia n. 18– 10010 – Carema (TO)

**Codice fiscale:** 84003370016

**Partita IVA:** 01861030011

**Rappresentante legale:** Enrico Bovo (Sindaco)

**Numero dipendenti al 31 dicembre 2022:** 2

**Tel.:** 0125790184 – **Fax:** 0125790371

**Sito internet:** <https://www.comune.Carema.to.it>

**E-mail:** Carema@ruparpiemonte.it

**PEC:** Carema@cert.ruparpiemonte.it

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

### **SOTTOSEZIONE 2.1. - VALORE PUBBLICO**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla *Sezione Strategica* del **Documento Unico di Programmazione**, che per gli enti con popolazione fino a 2.000 abitanti è redatto in forma semplificata ai sensi dell'art. 8.4.1 dell'Allegato 4/1 al d. lgs. n. 118 del 2011, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 24.03.2023, alla quale si rinvia integralmente.

Ai sensi del DM n. 132 del 2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Carema ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione. All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione tra le sottosezioni della performance e dei rischi corruttivi e della trasparenza.

### **SOTTOSEZIONE 2.2. – PERFORMANCE**

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 della Performance 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.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore 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) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) 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 concordati fra i Responsabili di Settore e la Giunta. Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione

e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato I – Piano delle Performance 2023**

### **SOTTOSEZIONE 2.3. – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto esclusivamente tenendo in considerazione che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono presupposti per la creazione del valore pubblico stesso, che rappresenta un obiettivo 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 Carema si avvale della facoltà prevista dal PNA 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, che ha concesso agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Precisato che il Comune è un ente di ridotte dimensioni, con popolazione inferiore a 5000 abitanti, e risente pesantemente delle difficoltà organizzative richiamate dalla delibera ANAC di cui sopra;

Accertato, altresì, che nel Comune non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo e non vi sono state modifiche organizzative rilevanti e rilevato che non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 29.06.2022, che confluisce, pertanto, per relationem nella presente Sezione del PIAO.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nella presente Sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

### SOTTOSEZIONE 3.1. – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il modello organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione: la macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro - organizzazione dei Settori compete ai Responsabili apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 21/07/2020) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori, Servizi, Unità di Progetto, secondo il seguente organigramma:

#### SINDACO

#### SEGRETARIO

#### COMUNALE

Competenze previste dalla Legge, dallo Statuto, dai Regolamenti dell'Ente e conferite dal Sindaco con apposito atto

	SETTORI	
	AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	TECNICO
	Segretario Comunale Dott.ssa Verdura Giulia	E.Q. Dott.ssa Guglielmetto Silvia
SERVIZI	Amministrativo	Pianificazione Urbanistica Ed Edilizia Privata
	Finanziario	Lavori Pubblici
	Tributi	

PERSONALE ASSEGNATO AI SETTORI	
SETTORE AMMINISTRATIVO	Verdura Giulia (E.Q.)
	Chimentin Daniela

FINANZIARIO	Martinet Felicina
SETTORE TECNICO	Guglielmetto Silvia (E.Q.)
	Nicolasi Riccardo

### **SOTTOSEZIONE 3.2. – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022, recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi e per gli effetti del quale l'attuazione del lavoro agile è vincolata al rispetto delle seguenti condizionalità:

1. invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti;
3. adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione – nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie o, in alternativa, l'utilizzo di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
6. stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della L. n. 81/2017;
7. prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

Le piattaforme tecnologiche per il lavoro agile nell'Amministrazione dell'ente includono l'accesso ai servizi tramite cloud. Questa soluzione tecnologica consente ai dipendenti di accedere ai servizi e ai documenti necessari in modo flessibile, supportando la transizione verso un modello di lavoro non più legato alla presenza in sede.

Infine, tale soluzione consente l'utilizzo dei dispositivi personali dei dipendenti, garantendo l'efficienza e la qualità del lavoro nell'ambito delle risorse finanziarie e strumentali disponibili.

Le competenze professionali per il lavoro agile nell'Amministrazione implicano una formazione mirata sulla digitalizzazione e la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto. La formazione sui nuovi strumenti digitali supporta i dipendenti nell'utilizzo delle tecnologie necessarie per massimizzare la propria efficienza ed efficacia, mentre la limitazione del lavoro agile alle attività effettuabili da remoto garantisce che le attività più complesse, tipicamente caratterizzate da funzioni di coordinamento e controllo, siano svolte prevalentemente in presenza.

Il Comune di Carema, tuttavia, ad oggi non ha ancora approvato una propria disciplina relativa al lavoro agile e al lavoro da remoto posto che, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione

degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, procedere in tal senso non garantirebbe il rispetto di alcune condizionalità sopra riportate: l'invarianza dei servizi resi all'utenza e l'adeguata rotazione del personale. L'esiguo numero di dipendenti del Comune di Carema, infatti, e la loro sostanziale infungibilità nelle mansioni, rendono disagevole la predisposizione di un piano dettagliato di accesso al lavoro a distanza, rimanendo preferibile valutare caso per caso, secondo le esigenze dei singoli richiedenti, le modalità di espletamento di tale prestazione lavorativa.

### **SOTTOSEZIONE 3.3. – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

La situazione del personale dipendente presso il Comune di Carema al 31/12/2022 risulta essere la seguente:

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>POSTI COPERTI</b>
Area dei Funzionari	<b>1</b> (incarico ex art. 110 tuel)
Area degli Istruttori	<b>4</b> (di cui 2 in convenzione con altro ente)
Area degli Operatori esperti	<b>1</b> (in convenzione con altro ente)
Area degli Operatori	0
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

#### **Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa**

##### **Limiti della dotazione organica in senso finanziario**

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 rispetto al valore del 2008, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo (€)</b>
Limite di spesa art. 1 comma 562 L. n. 296/2006	<b>165.066,29</b>
Spesa di personale anno 2023 calcolata come sopra descritto	<b>142.695,72</b>

##### **Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato**

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

<b>ENTRATE CORRENTI</b>	
Entrate rendiconto anno 2022	842.369,59
Entrate rendiconto anno 2021	657.704,41
Entrate rendiconto anno 2020	644.920,36
Media	714.998,12
FCDE bilancio assestato 2021	13.817,01
<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>701.181,11</b>

<b>SPESE DI PERSONALE</b>		<b>Cod. Piano dei conti integrato</b>
Redditi da lavoro dipendente	136.833,60	U.1.01.00.00.000
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)	4.312,84	
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	<b>132.520,76</b>	

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 18,90%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 29,50%.

#### **Valutazione Capacità Spesa**

Limite teorico 206.848,43

Margine 74.327,67

**Preso atto che** il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del [D.M. del 17.3.2020](#) attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 e può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale risultante dal Rendiconto 2018 e pari ad €. 129.432,62

	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2018 FINO AL RAGGIUNGIMENTO DELLA SOGLIA DI VIRTUOSITA' DEL 29,50%	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>

pari per il 2023 ad €. 173.439,71 (€. 129.432,62 + 34,00%);

per il 2024 pari ad €. 174.734,03 (€. 129.432,62 + 35,00%);

**Atteso che** la soglia di incremento massimo delle spese di personale non può comunque superare il valore limite della soglia di virtuosità del 29,50% del rapporto spese di personale/entrate correnti pari attualmente ad € **206.848,43** e che, a norma dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020 "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

L'amministrazione non ha previsto incrementi della spesa di personale per il 2023.  
Il PTFP 2023–2025 prevede:

ANNO 2023

- mantenimento del personale in servizio a tempo indeterminato;

ANNO 2024:

- ampliamento del numero di ore di servizio dell'Ufficio Tecnico tramite mobilità o nuovo concorso, da 18 a 36 ore, posto che le 18 ore di servizio del dipendente dell'Unione Montana Mombarone vengono ritenute insufficienti per far fronte ai numerosi adempimenti;

ANNO 2025:

- mantenimento del personale in servizio a tempo indeterminato;

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con esito negativo.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale del 13/09/2023.

### **SOTTOSEZIONE 3.3.1. – OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Carema, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori.

#### **Fotografia del personale 2023.**

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**Personale dipendente: n. 2, di cui:**

**Donne: n. 2**

**Uomini: n. 0**

Il personale dipendente è così suddiviso per Settori:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
AMMINISTRATIVO	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
ECONOMICO	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
TECNICO E TECNICO – MANUTENTIVO	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Nel corso del triennio 2023-2025 l'Amministrazione comunale intende predisporre e adottare le azioni necessarie al fine di perseguire i seguenti **obiettivi di pari opportunità**:

- 1) implementare il benessere nell'ambiente di lavoro;
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

1. Con riferimento all'obiettivo del ***benessere nell'ambiente di lavoro***, il Comune di Carema si impegna a fare sì che non si verifichino i presupposti per l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie, anche a contenuto sessuale; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad svilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazioni.

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità ed i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, può dotarsi di organismi e strumenti di attuazione delle misure indicate, di previsione e di proposta di nuovi interventi e di elaborazione di ulteriori modalità attuative.

Per il perseguimento dell'obiettivo l'azione individuata è la proposta di un'attività di ascolto finalizzata alla ricezione delle eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di rilevare e vagliare gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto ricollegati alla forma di organizzazione del lavoro nell'ottica dell'implementazione della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Descrizione dell'intervento: prendere in esame gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto con riferimento alla conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione al fine di implementarne la conciliazione.

2. Con riferimento all'obiettivo di ***garantire il rispetto delle pari opportunità nel reclutamento del personale*** il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si possa privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Per il perseguimento dell'obiettivo l'azione individuata consiste nell'assicurare una organizzazione e uno svolgimento delle procedure selezione non discriminatori per i partecipanti di sesso maschile o per le partecipanti di sesso femminile.

3. Con riferimento all'obiettivo di ***garantire le pari opportunità in materia di formazione del personale*** il piano della formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time anche attraverso l'utilizzo di formazione on line. Il Comune si impegna inoltre a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di eventuali apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Per il perseguimento dell'obiettivo, l'azione individuata consiste nella predisposizione e nell'erogazione di una formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/assettativa per facilitare l'aggiornamento professionale e il reinserimento dopo lunghe assenze.

Descrizione dell'intervento: programmare interventi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui il personale è inserito e/o da soggetti appositamente individuati.

4. Con riferimento all'obiettivo di ***facilitare forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio*** il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per l'assistenza ai disabili e per il diritto alla cura. L'Ente continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Per il perseguimento dell'obiettivo, l'azione individuata consiste nella disciplina del part-time e dei congedi per favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Descrizione dell'intervento: per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time.

### **SOTTOSEZIONE 3.3.2. – FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Il Comune di Carema è consapevole del ruolo strategico della *formazione* già affermato dalla Direttiva del 13.12.2014 del Ministero per la funzione pubblica che dispone che tutte le PP.AA. debbano assicurare il diritto permanente alla formazione attraverso la pianificazione e programmazione di attività formative fondate sulle esigenze del personale.

La normativa vigente peraltro dispone l'obbligatorietà della formazione del personale con riferimento a varie tematiche: a) prevenzione della corruzione ex L. 190/2012; b) sicurezza sul lavoro ai sensi ex d.lgs. n. 81 del 2008; c) conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016); d) privacy e protezione dei dati personali in osservanza del GDPR (Regolamento UE n.679/2016).

Il piano formativo è definito in coerenza con il prefigurato contesto normativo con la finalità di accrescere le conoscenze e competenze del personale in un'ottica di maggior coinvolgimento dei dipendenti nelle attività istituzionali e innalzare conseguentemente i livelli qualitativi dei servizi erogati a favore della cittadinanza.

Il piano della formazione è definito sulla base dei fabbisogni formativi rilevati presso il personale, garantendo la flessibilità del programma in funzione delle eventuali sopravvenienti esigenze professionali ed organizzative, così da adeguarsi ai mutamenti del contesto socio-economico, alle

indicazioni contenute nelle leggi di riforma della P.A., allo sviluppo della cultura orientata al risultato e alla soddisfazione dei bisogni del cittadino ai processi di innovazione e digitalizzazione tecnologica.

Il 23 marzo 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*". La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

In merito ai contenuti formativi del piano possono essere distinte 3 macro-aree di intervento:

1. la formazione obbligatoria rivolta alle ricordate tematiche che tutti i dipendenti devono periodicamente fruire in relazione alle evoluzioni normative e regolamentari;

2. la formazione su tematiche di specifico interesse dei servizi del Comune, che è strutturata sulla base delle indicazioni del Segretario Comunale e dei Responsabili;

3. la formazione rivolta alle più che mai attuali tematiche della dell'innovazione digitale, all'interno delle quali vengono in rilievo gli interventi formativi rivolti alle competenze digitali. Tutti i processi dell'innovazione, vedono le competenze digitali, sia interne alle pubbliche amministrazioni, sia esterne e cioè della cittadinanza non solo come acceleratore delle loro fasi, ma anche come base comune indispensabile per un approccio qualificato al fine di un consolidamento del processo di cambiamento guidato dalle moderne tecnologie.

Premesso che:

- l'art. 54 del CCNL 16 novembre 2022 afferma che "la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni", e che la formazione costituisce una leva strategica per il perseguimento di una efficace politica di sviluppo delle risorse umane;
- l'art. 55 del medesimo CCNL conferma che le attività formative sono programmate nei Piani della formazione del personale, e ne definisce le caratteristiche confermando un finanziamento dedicato non inferiore al 1% della spesa di personale;

Per l'anno 2023 sono previste le seguenti attività formative:

### **Corso: Cybersicurezza, sviluppare la consapevolezza nella PA**

Denominazione corso	<b><i>Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA</i></b>
Obiettivi dell'azione formativa e Competente attese	Potenziare la consapevolezza in materia di cybersicurezza nel contesto della Pubblica Amministrazione, a fronte della esposizione alle minacce cyber e agli attacchi informatici
Tipologia	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Addetti al Settore amministrativo e ai Servizi Demografici, Statistici ed Elettorali
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno (Syllabus)

### **Corso: Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)**

Denominazione corso	<b><i>Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)</i></b>
Obiettivi dell'azione formativa e Competente attese	Vista la necessità per le pubbliche amministrazioni di applicare il nuovo codice per le procedure indette a partire dal primo luglio 2023, il presente programma è volto ad offrire una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle novità e le procedure del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023
Tipologia	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Addetti al Settore amministrativo
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno (Syllabus)

### **Corso: privacy e protezione dei dati personali**

Denominazione corso	<b><i>Privacy e protezione dei dati personali</i></b>
Obiettivi dell'azione formativa e Competente attese	Rendere consapevole il personale dei rischi connessi al trattamento dei dati e delle misure di sicurezza al fine non solo di evitare rischi di sanzioni amministrative ma anche di migliorare la reputazione della PA, nonché l'organizzazione dei processi interni e l'erogazione dei servizi
Tipologia	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Addetti al Settore amministrativo e ai Servizi Demografici, Statistici ed Elettorali
Metodologie da adottare	Formazione in sede
Formatore	Esterno (Dpo)

### **Corso: Gli accertamenti anagrafici: anagrafe e polizia municipale a confronto. Obblighi, responsabilità, modalità operative per la corretta gestione dell'anagrafe e il controllo del territorio**

Denominazione corso	<b><i>Gli accertamenti anagrafici: anagrafe e polizia municipale a confronto. Obblighi, responsabilità, modalità operative per la corretta gestione dell'anagrafe e il controllo del territorio</i></b>
Obiettivi dell'azione formativa e Competente attese	Conoscere e applicare i principi in ordine a:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- La normativa, il rapporto tra ufficiale d'anagrafe e vigile accertatore;</li> <li>- Il concetto di dimora abituale;</li> <li>- I principi fondamentale dell'anagrafe;</li> <li>- L'accertamento come elemento fondamentale nell'istruttoria del procedimento di iscrizione, variazione, cancellazione anagrafica;</li> <li>- Gli accertamenti in caso di domanda di scissione di famiglia;</li> <li>- L'iscrizione anagrafica in tempo reale;</li> <li>- Le persone senza fissa dimora.</li> </ul>
Tipologia	Formazione specialistica settoriale
Destinatari	Addetto ai Servizi Demografici, Statistici ed Elettorali
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno (Anusca)

### **Corso: Web application ANPR – 2023 Liste elettorali**

Denominazione corso	<b><i>Web application ANPR – 2023 Liste elettorali</i></b>
Obiettivi dell'azione formativa e Competente attese	Conoscere e applicare i principi in ordine a:  - Evoluzione di ANPR e nuovi servizi Inquadramento normativo: Cosa cambia con il decreto del 17 ottobre 2022; -Il nuovo profilo di Ufficiale Elettorale nel sistema Anpr -Subentro elettorale: caricamento massivo o invio ricorsivo dei dati -Acquisizione o modifica dei dati della sezione -Inserimento dei dati del cittadino nelle liste elettorali del comune -Gestione della “doppia lista” -Cancellazione di un cittadino dalle liste elettorali del comune -La certificabilità elettorale di un cittadino -La consultazione elettorale e la consultazione anagrafica -Come richiedere il contributo previsto per l'integrazione dei dati elettorali nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR).
Tipologia	Formazione specialistica settoriale
Destinatari	Addetto ai Servizi Demografici, Statistici ed Elettorali
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno (corso, erogato da <b>Sogei</b> e dal Dipartimento per la Trasformazione Digitale in collaborazione con SNA)

## **SEZIONE 4. – MONITORAGGIO**

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione. Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione, il Comune di Carema ha ritenuto di provvedere ad elaborare ed attuare anche la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché propedeutica per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dal Segretario Comunale e dai Responsabili dei servizi, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. Alla conclusione dell'anno il Segretario Comunale e i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dal Nucleo di Valutazione.