



Comune di Paroldo

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

## Sommario

I. PREMESSA.....	4
ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALL'APPROVAZIONE DEL PIAO.....	6
<b>SEZIONE 1.....</b>	<b>7</b>
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
1.2. Analisi del Contesto esterno.....	8
1.2.1. Risultanze del contesto esterno.....	8
1.2.2 Risultanze della situazione socio economica dell'Ente.....	8
1.2.3 Convenzioni.....	9
1.2.4 Servizi Gestiti tramite l'Unione montana Alta Langa.....	9
<b>1.3 Analisi del contesto interno.....</b>	<b>9</b>
1.3.1 Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente.....	9
1.3.2 L'organigramma dell'Ente.....	9
1.3.3 Modalità di gestione dei servizi pubblici locali.....	10
1.3.3.1. Servizi gestiti in forma diretta.....	10
1.3.3.2. Servizi gestiti in forma associata.....	10
1.3.3.4 Servizi affidati a organismi partecipati.....	10
1.3.3.5. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici.....	10
<b>SEZIONE 2.....</b>	<b>11</b>
<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>11</b>
2.1.....	<b>Valore Pubblico<sup>1</sup></b>
2.2.....	<b>Performance</b>
2.2.1 PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023.....	12
2.2.2 Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi.....	12
2.2.3 Obiettivi gestionali o di mantenimento.....	12
Schede obiettivi per ciascun centro di responsabilità.....	12
Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:.....	20
Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.....	20
Obiettivi di digitalizzazione.....	20
2.3.....	<b>Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup></b>
<b>SEZIONE 3.....</b>	<b>22</b>
<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>22</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	22
<b>SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE.....</b>	<b>23</b>
<b>Numero di dipendenti in servizio: 3.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE.....</b>	<b>23</b>

3.2.1 Il Pola .....	23
Art. 1 – Inquadramento normativo .....	23
Art. 2 – Oggetto e finalità.....	25
Art. 3 – Destinatari .....	26
Art. 4 – Individuazione delle attività “smartabili” .....	26
Art. 5 – Autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.....	27
Art. 6 – Accordo individuale .....	28
Art. 7 – Modalità di svolgimento del lavoro agile .....	29
Art. 8 – Valutazione della prestazione resa in lavoro agile .....	30
Art. 9 – Strumentazioni informatiche .....	30
Art. 10 - Ulteriori obblighi delle parti.....	30
Art. 11 – Recesso dall’accordo .....	30
Art. 12 – Tutela dei dati personali .....	31
Art. 13 – Sicurezza sul lavoro .....	31
Art. 14 – Formazione lavoro agile.....	31
Art. 15 – Norme Finali .....	31
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	<b>32</b>
1- Quadro normativo .....	32
2- Requisiti per procedere ad assunzione di personale .....	33
2.1- Contenimento spesa del personale art.1. co. 562 l. 296/2006.....	34
2.2- Strutturazione della Pianta organica.....	34
2.3- Rispetto requisiti per l’assunzione di personale .....	35
3- Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020 .....	35
4- Verifica non eccedenza di personale .....	38
5- Assunzioni programmate.....	38
<b>SEZIONE 4.....</b>	<b>39</b>
<b>MONITORAGGIO .....</b>	<b>39</b>

## 1.PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Paroldo 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”*, che assorbe una serie di Piani, già previsti dalla normativa e nello specifico: 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.

In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono

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

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

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Paroldo ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 30.11.2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 52/2022
- il Comune di Paroldo ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 in data 17/03/2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 15/2023;

- con il P.I.A.O. si intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
  - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
  - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
  - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
  - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
  - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
  - o l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
  - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
  - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- il Comune di Paroldo ha approvato il Bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23/2023 del 15.03.2024;
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2024/2026 è il 31.01.2024;

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

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 Paroldo ha meno di 50 dipendenti.

Il presente Piano integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con del CC 4 del 15.03.2024 e il bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione C.C. n. 5 del 15.03.2024.

## ADEMPIMENTI SUCCESSIVI ALL'APPROVAZIONE DEL PIAO

Successivamente alla sua approvazione, il PIAO dovrà essere:

ADEMPIMENTO	MODALITA'	DESTINATARIO	NORMA DI RIFERIMENTO
Trasmissione del PIAO	Attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <a href="https://piao.dfp.gov.it/">https://piao.dfp.gov.it/</a>	Dipartimento della Funzione Pubblica	Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021
Pubblicazione	<p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;</p> <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance”;</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”.</p> <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”</p> <p>Le differenti pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” possono anche essere effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013</p>	Cittadini sito web istituzionale	<p>Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021. Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013.</p> <p>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Art. 9, c. 7, DL n. 179/2012 convertito con Modificazioni dalla Legge n. 221/2012</p>

**SEZIONE 1**  
**1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**RIFERIMENTI**

<b>Indirizzo</b>	<b>Via Coste n.2</b>	<b>Paroldo</b>	<b>CN</b>	<b>12070</b>
<b>Centralino</b>	+39 : 0174/789040			
<b>Sito</b>	<a href="http://www.comune.paroldo.cn.it">www.comune.paroldo.cn.it</a>			
<b>e-mail</b>	paroldo@reteunitaria.piemonte.it			
<b>PEC</b>	paroldo@cert.ruparpiemonte.it			
<b>Codice fiscale</b>	00487760043			
<b>Partita IVA</b>	00487760043			
<b>Codice ISTAT</b>	004160	<b>Codice Catastale</b>	G339	

**Sindaco:** Pietro Carlo Adami

**Giunta Comunale:**

Pietro Carlo Adami

Maestro Alessio

Giugale Gabriele

**Consiglio Comunale**

Pietro Carlo Adami, Maestro Alessio, Giugale Gabriele, Giailevra Arianna, Manfredi Elisa, Adami Manuela, Aviano Antonella, Giailevra Roberto, Oscarino Raffaele, Fracchia Giorgio

## 1.2. Analisi del Contesto esterno

### 1.2.1. Risultanze del contesto esterno

1.1	<b>POPOLAZIONE LEGALE AL CENSIMENTO 2011</b>	N. 195
1.2	POPOLAZIONE RESIDENTE FINO AL 31/12/2022	N. 190
	DI CUI:	
	MASCHI	N. 92
	FEMMINE	N. 98
	NUCLEI FAMILIARE	N. 101
	COMUNITA' CONVIVENZE	N. 1
1.3	<b>POPOLAZIONE AL 1/1/2022</b>	N. 195
1.4	NATI NELL'ANNO	2
1.5	DECEDUTI NELL'ANO	8
	<b>SALDO NATURALE</b>	<b>-6</b>
1.6	IMMIGRATI NELL'ANNO	10
1.7	EMIGRATI NELL'ANNO	9
1.8	IRREPERIBILI	0
	<b>SALDO MIGRATORIO</b>	<b>1</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>190</b>
1.9	<b>POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETA' AL 31/12/2022</b>	
1.10	IN ETA' PRESCOLARE (0/6 ANNI)	N. 9
1.11	IN ETA' SCUOLA OBBLIGO (7/14 ANNI)	N. 7
1.12	IN FORZA LAVORO PRIMA OCCUPAZIONE (15/29 ANNI)	N. 25
1.13	IN ETA' ADULTA (30/65 ANNI)	N. 89
1.14	IN ETA' SENILE (OLTRE 66 ANNI)	N. 60

### 1.2.2 Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

2.1	<b>SUPERFICIE KMQ</b>	12,50 KMQ
2.2	<b>RISORSE IDRICHE</b>	
	LAGHI	0
	FIUMI	0
2.3	KM AUTOSTRADE	
2.4	KM STRADE STATALI	0 KM
2.5	KM STRADE PROVINCIALI	0
2.6	KM STRADE COMUNALI	18 KM
2.7	KM STRADE VICINALI	0 KM



### 1.2.3 Convenzioni

Risultano attive le seguenti convenzioni:

CONVENZIONE TRA I COMUNI DI PAROLDO, NIELLA BELBO E SAN BENEDETTO BELBO CERRETTO LANGHE E PAROLDO PER L'UTILIZZO CONGIUNTO DI PERSONALE afferente all'area tecnica
--

### 1.2.4 Servizi Gestiti tramite l'Unione montana Alta Langa

In attuazione della normativa inerente l'obbligo di gestione associata delle funzioni fondamentali, è stata conferita, mediante previsione statutaria all'Unione Montana Alta Langa, la gestione delle seguenti funzioni fondamentali:

- a) Polizia Locale
- b) Protezione civile
- c) Catasto
- d) Servizi pubblici di interesse generale
- e) Statistica.

In relazione a quanto esposto in premessa, sono stati altresì conferito alla gestione da parte dell'Unione i seguenti servizi:

1. Sportello Unico Attività produttive
2. Commissione locale per il paesaggio
3. Centrale Unica di Committenza
4. Cattura e custodia cani randagi
5. Turismo
6. Gestione dei percorsi escursionistici
7. Gestione dei fondi di cui alla legge regionale 13/1997
8. Realizzazione e manutenzione impianti sportivi.

La gestione delle funzioni nel settore sociale viene invece svolta in forma associata per il tramite dell'Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana – Alta Valle Bormida.

La gestione del ciclo dei rifiuti viene svolta, ai sensi della legge regionale 24/2002, dalla S.M.A. Soc. Consortile S.r.l.

## 1.3 Analisi del contesto interno

### 1.3.1 Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

Si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio di Previsione 2024-2026, approvati rispettivamente con delibera consiliare n. 22 e 23 in data 29.12.2023.

### 1.3.2 L'organigramma dell'Ente

La struttura organizzativa del Comune di Paroldo è ripartita in tre Aree. Le aree sono:

- Area tecnica
- Area amministrativa - finanziaria

Al vertice dell'area tecnica un responsabile del servizio tecnico dipendente del comune di Paroldo

L'area dei servizi amministrativa finanziaria (che include anche servizi generali, rapporti con enti ed istituzioni, personale, il servizio finanziario e tributario), è invece assegnata al Vice Segretario comunale.

La dotazione organica effettiva prevede all'1.1.2024:

- n. 01 istruttore direttivo tecnico contabile cat. D dipendente titolare di posizione organizzativa par time
- n. 01 istruttore amministrativo cat. C in part time 24 h.

Attualmente le funzioni di segretario Comunale sono coperte con una reggenza a scavalco con un Vice Segretario.

### 1.3.3 Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

#### 1.3.3.1. Servizi gestiti in forma diretta

Questo Ente gestisce da tempo buona parte dei servizi in forma diretta. Tuttavia, alcune tipologie di servizi, per essere garantiti in maniera efficace a tutti i cittadini, sono da tempo gestiti in forma associata o consorziata. Nelle tabelle che seguono si rappresentano i servizi presenti sul territorio del Comune di Paroldo che, integrandosi con quelli garantiti direttamente dal Comune, costituiscono il complesso dei principali servizi di pubblico interesse offerti ai cittadini ed alle imprese



#### 1.3.3.2. Servizi gestiti in forma associata

Servizio di Polizia Comunale Servizio Protezione civile Servizio Cattura e Custodia Cani	Gestiti tramite L'Unione montana Alta langa
--	---

#### 1.3.3.4 Servizi affidati a organismi partecipati

##### **SOCIETA'**

S.M.A – Società Monregalese Ambiente

0,23% Consorzio obbligatorio per a gestione della raccolta e smaltimento dei rifiuti

CALSO SPA 1,23% Società per la gestione dei servizi ambientali del territorio dell'Alta Langa, quali servizio idrico integrato e gestione rifiuti

ENTE TURISMO ALBA LANGHE ROERO

0,25 % Istituto che si occupa della promozione e organizzazione delle manifestazioni turistica

#### 1.3.3.5. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

<b>Denominazione del servizio</b>	<b>Ragione sociale</b>
Servizio di Tesoreria	Banco Azzoaglio

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Valore Pubblico<sup>1</sup>**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

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. 14/2019 del 10/06/2019
  - del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 4/2024 del 15/03/2024.
- consultabile al seguente link:

<http://istituzionale.comune.paroldo.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=43838>

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla successiva sezione che illustra il ciclo della performance del Comune, cui si fa integrale rinvio.

Si riconoscono come valori fondativi il benessere della comunità e lo sviluppo sostenibile del territorio e l'importanza dell'etica della legalità come Valore Pubblico, da preservarsi in ogni fase dell'attività amministrativa.

#### **2.2 Performance**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.M. n. 132/2022, la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Per le Autonomie Locali, l'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i. prescrive l'adozione del piano esecutivo di gestione (PEG) da parte della Giunta comunale, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (DUP), riferito agli stessi esercizi in esso considerati, in termini di competenza e per il primo anno anche di cassa. All'interno del PEG, prima delle modifiche introdotte dal DPR 81/2022, si unificavano organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108 del D.Lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009. A seguito della riforma sopra descritta, l'assegnazione degli obiettivi, la definizione degli indicatori di performance e delle attività gestionali, nonché l'attribuzione degli stessi ai responsabili dei servizi, avviene attraverso la presente sezione del PIAO. Il Sistema della performance del Paroldo è adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 06.03.2019. La metodologia adottata implica che per ciascun obiettivo vengano individuati, oltre alle fasi di realizzazione, gli indicatori misurabili atti a dimostrarne il raggiungimento. Gli obiettivi operativi dell'Amministrazione sono descritti nel prosieguo del documento.

### **2.2.1 PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2024**

Il Comune di Paroldo definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

### **2.2.2 Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi:**

finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;

### **2.2.3 Obiettivi gestionali o di mantenimento:**

finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative.

Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie. La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con i Settori operativi in cui si articola la macrostruttura del Comune di Paroldo.

Stante alla necessità di cogliere le opportunità dovute all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza l'amministrazione ha inteso concentrare gli obiettivi di miglioramento dei responsabili dei servizi nel completamento dei progetti di cui il Comune di Paroldo risulta essere soggetto attuatore.

### **Schede obiettivi per ciascun centro di responsabilità**

DIRIGENTE / PO		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
<b>RESPONSABILE AREA TECNICA</b>		<b>AREA TECNICA</b>				
OBJ Strategico DUP	10- Trasporti e diritto alla mobilità -05 -Viabilità e infrastrutture stradali	Missione	10			
OBJ Operativo DUP	Miglioramento dell'efficiamento energetico dell'illuminazione pubblica	Programma	5			
Titolo Obiettivo:		<b>PNRR -LAVORI PUBBLICI</b>				
Descrizione Obiettivo:		<p>La Commissione europea ha avviato un piano di ripresa, un investimento sul futuro dell'Europa e degli Stati membri per ripartire dopo l'emergenza Covid-19. Si tratta del nuovo strumento finanziario denominato Next Generation EU, un dispositivo temporaneo da 750 miliardi di euro pensato per stimolare una "ripresa sostenibile, uniforme, inclusiva ed equa", volta a garantire la possibilità di fare fronte a esigenze imprevedute. In questo contesto si inserisce il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), lo strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU, per attenuare l'impatto economico e sociale della pandemia e rendere l'Italia un Paese più equo, verde e inclusivo, con un'economia più competitiva, dinamica e innovativa. Un insieme di azioni e interventi disegnati per superare l'impatto economico e sociale della pandemia e costruire un'Italia nuova, dotandola degli strumenti necessari per affrontare le sfide ambientali, tecnologiche e sociali di oggi e di domani. Il PNRR annovera tre priorità trasversali condivise a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) e si sviluppa lungo 16 Componenti, raggruppate in sei missioni: 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile 4. Istruzione e Ricerca 5. Inclusione e Coesione 6. Salute Il 2026 è l'anno di conclusione dello strumento e, conseguentemente, di tutti i progetti da esso finanziati.</p> <p>Gli obiettivi principali riferiti al 2024 sono legati al completamento delle opere inserite nel PNRR e che vedono il comune di Paroldo quale soggetto attuatore. Nello specifico per il 2024 sarà fondamentale completare le rendicontazioni delle cosiddette "Piccole opere" (L. 160/2019 art. 1 co. 29) per le annualità 2022 e 2023 e l'avvio dei lavori per l'annualità 2024.</p>				
		Tempi di realizzazione		2024	2025	2026
				<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Rendicontazione interventi PNRR non nativi di cui alla legge 160/2019 art. 1 comma 29 e 29 bis Annualità 2022-2023	5				
2	Rendicontazione interventi PNRR non nativi di cui alla legge 145/2018, art. 1, commi 139-148	6				
3	Realizzazione interventi di cui alla legge 160/2019 art. 1 comma 29 annualità 2024	7				
4	Programmazione e progettazione interventi di cui alla legge 160/2019 art. 1 comma 29 annualità 2024	8				
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2023	2024

<b>Indici di efficacia temporale</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2023	2024
Rispetto dei termini di avvio e rendicontazione	si				
Approvazione progetto esecutivo entro il 15/08	si				
Avvio lavori annualità 2024 - L. 160/2019 entro il 15/09	si				
<b>Indici di efficienza economica</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2023	2024
<b>Indici di qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2023	2024

**CRONOPROGRAMMA**

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

VERIFICA INTERMEDIA AL				VERIFICA INTERMEDIA AL			
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %			
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %			
VERIFICA INTERMEDIA AL				VERIFICA FINALE AL			
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %			
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %			

Analisi degli scostamenti	Analisi degli scostamenti
---------------------------	---------------------------

Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

**PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO**

Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo n° ore dedicate	Costo della risorsa
D	CHIAPASCO ROCCO	100,00%	€ 15,37	600,00	€ 9.222,00
<b>1</b>	<b>COSTO DELLE RISORSE INTERNE</b>				<b>€ 9.222,00</b>

**RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE**

Tipologia	Descrizione	Costo

**COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO**

**COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO**

**€ 9.222,00**



## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>	<b>AREA FINANZIARIA</b>	<b>TUTTI</b>			
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>		
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>		
Titolo Obiettivo:	<b>RISPETTO O RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>				
Descrizione Obiettivo:	<p>L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.</p> <p>Le gestione delle procedure di liquidazione delle fatture sarà rivisto con l'obiettivo di ridurre, o migliorare, l'attuale tempistica seguendo queste tempistiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa,</li> <li>• elaborazione degli atti di liquidazione entro 7 giorni dall'accettazione della fattura,</li> <li>• elaborazione del mandato entro 3/5 giorni dall'atto di liquidazione previa verifica delle disponibilità di cassa</li> </ul>				
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026	
		<b>X</b>			
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:					
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento				
2	Coordinamento tra aree/settori per migliorare la gestione delle tempistiche				
3	Controllo e pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti				
4	Eventuale revisione del processo				
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>					
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
% rispetto dei tempi di accettazione della fattura		100%			
% rispetto dei termini per l'emissione degli atti di liquidazione		90%			
% rispetto dei termini per l'emissione dei mandati		90%			
<b>Indici di Efficienza</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
Tempo medio pagamenti per Area (1)		25			
Tempo medio pagamenti per Area (2) Replicare per tutte le aree		25			
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	
% riduzione dei tempi medi di pagamento		28%			

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
Vice Segretario	DI PIAZZA VINCENZO	35%
D3	CHIAPASCO ROCCO	65%

**Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:**

consultabili al seguente link:

<http://istituzionale.comune.paroldo.cn.it/Home/Menu?IDDettaglioPagina=43894>

**Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi:**

Mantenimento dei servizi presenti, volti a raggiungere gli obiettivi di semplificazione per il cittadino:

- Sportello online del cittadino
- Sportello unico digitale edilizia

**Obiettivi di digitalizzazione**

Nel 2024 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

Avviso Pubblico 'Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (NOVEMBRE 2023)' - M1C1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU

Avviso Pubblico “Misura 1.4.4 - SPID CIE” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza<sup>3</sup>**

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 (consultabile al seguente link: <https://www.comune.albarettoellatorre.cn.it/portals/1501/SiscomArchivio/8/2022-000058-3.PDF>

risulta approvato dall’Unione Montana cui l’Ente appartiene con DGU 13/2022 del 29/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l’ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell’approvazione del PIAO 2024-2026

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
  - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
  - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella

sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;

- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

## **SEZIONE 3**

### **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Struttura organizzativa**

##### **Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa**

Il Sindaco è chiamato a sovrintendere i processi riguardanti PUBBLICA SICUREZZA, PROTEZIONE CIVILE, VIGILANZA, POLIZIA, AGRICOLTURA, FUNZIONI DI UFFICIALE DI GOVERNO.

Al vice segretario comunale è stata attribuita la responsabilità dei seguenti servizi: 1) Servizio Personale, predisposizione PEG e Piano Performance, 2) Servizi Generali, 3) Servizio Finanziario, contabile, Tributi e Imposte; 4) controlli interni, 5) gestione trasparenza, ;

Al dipendente Chiapasco Rocco: risulta confermato l'Incarico di Responsabilità dei SERVIZI TECNICI - URBANISTICAEDILIZIA PRIVATA - LAVORI PUBBLICI – RUP in base al codice contratti

– PIANIFICAZIONE –DEMANIO/PATRIMONIO – TERRITORIO – AMBIENTEPROTEZIONE  
CIVILE - MANUTENZIONE

**SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE**

VICE-SEGRETARIO VINCENZO DI PIAZZA

Responsabile della Transizione digitale: Dott.ssa Carla Bue individuato con DGU 42/2019

**Numero di dipendenti in servizio: 2**

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personal**

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1- Quadro normativo.....	22
2- Requisiti per procedere ad assunzione di personale .....	22
<b>2.1- Contenimento spesa del personale art.1. co. 562 l. 296/2006</b>	<b>22</b>
<b>2.2- Strutturazione della Pianta organica</b>	<b>22</b>
<b>2.3- Rispetto requisiti per l'assunzione di personale</b>	<b>23</b>
<b>3- Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020</b>	<b>24</b>
<b>4- Assunzioni a tempo determinato (rapporto di lavoro flessibile)</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>5- Verifica non eccedenza di personale</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>6- Assunzioni programmate</b>	<b>26</b>

#### **1- Quadro normativo**

#### **2- Requisiti per procedere ad assunzione di personale**

Al fine di effettuare il Piano triennale del fabbisogno del personale e dunque verificare l'ammontare della spesa disponibile per le nuove assunzioni occorre verificare in primo luogo verificare l'esistenza dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti e necessarie per poter procedere all'assunzione.

#### **2.1- Contenimento spesa del personale art.1. co. 562 l. 296/2006**

Si rileva inoltre che come che nell'ultimo rendiconto approvato è stato verificato il rispetto del limite calcolato e riferito all'anno 2008 come nel prospetto di seguito riportato.

	Media 2011/2013	Rendiconto 2022
	per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ 57.631,68	€ 91.825,96
Spese macroaggregato 103	€ 9.056,59	===
Irap macroaggregato 102	€ 4.889,84	€ 6.786,90
Scavalco Segretario	€ 5.465,00	
Rmborso comando cantoniere		€ 2.980,00
Altre spese: rogito(Comp. Escluse)		
Altre spese: incentivi tecnici ( Comp. Escl.)		
Altre spese:straordinari elezioni (Comp. escluse)		€ 2.379,99
Altre spese: (Comp. Escl.)		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 77.043,11</b>	<b>€ 101.592,86</b>
(-) Componenti escluse (B)		€ 2.379,99
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali		€ 5.150,92
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>€ 77.043,11</b>	<b>€ 94.061,95</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)		
Rimborso in entrata		€ 20.478,18
Costo al netto dei rimborsi	<b>€ 77.043,11</b>	<b>€ 73.583,77</b>

Si rileva inoltre che la spesa del personale soggetta alle limitazioni di cui all'art. 562 della l. 27 dicembre 2006, n. 296 si svilupperà nel corso del prossimo triennio 2024.2026 nel seguente modo:

Spese di spesa	Anno 2008	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026

Intervento 1	57.631,68	116.400,00	98.100,00	98.100,00
Intervento 3	9.056,59	€=====	€=====	€=====
Intervento 7	4.889,84	8.222,18	7.650,00	7.650,00
Altre spese		2.500,00		
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>77.043,11</b>	<b>127.122,18</b>	<b>108.250,00</b>	<b>108.250,00</b>
Totale componenti escluse		30.673,10 Di cui € 7872,18 per funzioni pnrr	12.800,92	12.800,92
ESTRAZIONI PER PERSONALE COMANDO		21.000,00	1.000,00	21.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>77.043,11</b>	<b>75.449,08</b>	<b>74.449,08</b>	<b>74.449,08</b>

## 2.2- Strutturazione della Pianta organica

Si riporta la dotazione organica dell'Ente.

1 Dipendente a tempo Indeterminato afferente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (Ex D3) a tempo parziale al 94,44 % in convenzione con i Comuni di San Benedetto Belbo e Niella Belbo come di seguito specificato: n. 18 ore presso il Comune di Paroldo, 10 ore presso il Comune di Niella Belbo e n. 6 ore presso il Comune di San Benedetto Belbo;

1. Dipendente appartenente all'area degli istruttori ( ex Cat. C1) al 66,66% ( h 24).

Il Comune inoltre annualmente benefica del Comando del cantoniere del Comune di Mombarcaro per un numero di n. 6 ore settimanali.

## 2.3- Rispetto requisiti per l'assunzione di personale

### PIANO AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione che di fatto impediscono la piena realizzazione di

pari opportunità di lavoro. I piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale.

Il Comune di Paroldo con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 11/02/2024 ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022.2024 le cui azioni di seguito si riportano e che si intende confermare.

Il Comune, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, per quanto eventualmente non ancora previsto nei propri regolamenti, si impegna a:

- a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione, salva la impossibilità o inopportunità, della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- b) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- d) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;
- d) può finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Il Comune si impegna altresì ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

#### RISPETTO DEI TERMINI DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI.

L'art. 1 co. 1 -*quinquies* prevede che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione di bilanci di previsione, dei rendiconti o del bilancio consolidato, nonché di mancato invio entro trenta giorni del termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle pubbliche amministrazioni non possono procedere a assunzioni di personale.

Per quanto riguarda l'ultimo rendiconto da approvarsi, relativo all'anno finanziario 2022, il Comune di Paroldo ha approvato il rendiconto della gestione con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 28/04/2024 ed ha provveduto a trasmettere i relativi dati alla BDAP.

Per quanto riguarda il bilancio di previsione 2024.2026 è stato approvato con DCC 5 del 15/03/2024.

DEFICITARIETA' STRUTTURALE L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

#### **3- Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020**

Il decreto prevede in attuazione dell'art. 33, co. 2 del decreto legge n. 32 del 2019 all'art. 4 i valori soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa di personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

Nello specifico il decreto prevede che i comuni "virtuoso", ovvero i comuni con un rapporto di spesa di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, possono incrementare la spesa di personale, per assunzione di personale a tempo indeterminato.



<b>Differenziazione dei comuni per fascia demografica</b>				<b>Valore soglia</b>
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	<b>29,50%</b>
1.000	1.999	abitanti	B	<b>28,60%</b>
2.000	2.999	abitanti	C	<b>27,60%</b>
3.000	4.999	abitanti	D	<b>27,20%</b>
5.000	9.999	abitanti	E	<b>26,90%</b>
10.000	59.999	abitanti	F	<b>27,00%</b>
60.000	249.999	abitanti	G	<b>27,60%</b>
250.000	1.499.999	abitanti	H	<b>28,80%</b>
1.500.000		abitanti	I	<b>25,30%</b>

Per quanto riguarda l'importo di incremento della spesa di personale l'art. 5 del decreto prevede che la spesa del personale registrata nel 2018 può essere incrementata di una percentuale non superiore al valore indicato nella tabella 2 sotto riportata.

<b>Prima applicazione anno</b>				<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>
B	1.000	1.999	abitanti	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>
C	2.000	2.999	abitanti	<b>20,00%</b>	<b>25,00%</b>	<b>28,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>30,00%</b>
D	3.000	4.999	abitanti	<b>19,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>26,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>
E	5.000	9.999	abitanti	<b>17,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>25,00%</b>	<b>26,00%</b>
F	10.000	59.999	abitanti	<b>9,00%</b>	<b>16,00%</b>	<b>19,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>22,00%</b>
G	60.000	249.999	abitanti	<b>7,00%</b>	<b>12,00%</b>	<b>14,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>16,00%</b>
H	250.000	1.499.999	abitanti	<b>3,00%</b>	<b>6,00%</b>	<b>8,00%</b>	<b>9,00%</b>	<b>10,00%</b>
I	1.500.000	-	abitanti	<b>1,50%</b>	<b>3,00%</b>	<b>4,00%</b>	<b>4,50%</b>	<b>5,00%</b>

Infine l'art. 6 prevede che i comuni che hanno un rapporto spesa del personale entrate correnti superiore al limite soglia previsto alla tabella 3 sotto riportata devono diminuire la spesa di personale.

<b>Valori tetto massimo di spesa</b>				<b>Valore soglia</b>
tra	e		Classe	
-	999	abitanti	A	<b>33,50%</b>
1.000	1.999	abitanti	B	<b>32,60%</b>
2.000	2.999	abitanti	C	<b>31,60%</b>
3.000	4.999	abitanti	D	<b>31,20%</b>
5.000	9.999	abitanti	E	<b>30,90%</b>
10.000	59.999	abitanti	F	<b>31,00%</b>
60.000	249.999	abitanti	G	<b>31,60%</b>
250.000	1.499.999	abitanti	H	<b>32,50%</b>
1.500.000		abitanti	I	<b>29,30%</b>

Per quanto riguarda la determinazione del rapporto spese di personale entrate correnti l'art. 2 del decreto

del 17 marzo 2020 definisce:

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

Pertanto al fine determinare gli impegni di competenza del personale da considerare per il calcolo della spesa complessiva sono quelli relativi ai seguenti codici BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999.

Per le entrate correnti invece si considera i primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi rendiconti approvati al netto dell'FCDE stanziato nel bilancio di previsione assestato. Nello specifico i dati che caratterizzano l'ente risultano essere i seguenti:

Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2022	2021	2020	MEDIA
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	70.655,96 €	ENTRATA TIT.1	158.242,40 €	166.867,16 €	158.971,45 €	161.360,34 €
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	32.396,63 €	20.673,54 €	22.340,03 €	25.136,73 €
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	83.246,62 €	68.158,16 €	66.603,00 €	72.669,26 €
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				4.385
<b>TOTALE</b>	<b>70.655,96 €</b>		<b>273.885,65 €</b>	<b>255.698,86 €</b>	<b>247.914,48 €</b>	<b>254.781,10 €</b>

COMUNE DI PAROLDO	
ANNO	2024
POPOLAZIONE (abitanti)	198
CLASSE	A
VALORE SOGLIA	29,50%
SPESA PERSONALE	70.655,96 €
MEDIA ENTRATE CORRENTI	254.781,10 €
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	27,73%
CAPACITA' ASSUNZIONALE	4.504,46 €

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

#### 4- Assunzioni a tempo determinato (rapporto di lavoro flessibile)

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazione di carattere ordinamentale e finanziario.

Sotto il profilo finanziario l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 dispone "A decorrere dall'anno 2011, le

*amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. [...] Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. [...] Le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;*

Alla luce della citata normativa il limite massimo della spesa di assunzione utilizzando tipologia contrattuali di tipo flessibile, in base al citato disposto normativo non devono essere superiori alla spesa effettuata nel 2009, e per gli enti che non anno sostenuto spesa per lavoro flessibile nell'anno di riferimento il limite è computato utilizzando la media 2007-2009.

Il Comune di Paroldo tuttavia per l'annualità prevista dal legislatore non risulta aver effettuato alcuna tipologia di spesa e pertanto non risulterebbe alla luce della normativa avere un limite di riferimento

La corte dei conti n. 1/SEZAUT/QMIG del 5 gennaio 2017, tuttavia richiamando le sezioni riunite in sede di controllo, con la delibera 11/2012, dopo aver ribadito che i limiti di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, introdotti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, costituiscono principi di coordinamento della finanza pubblica nei confronti degli enti di autonomia territoriali, cui gli enti sono tenuti a conformarsi direttamente, hanno ammesso la possibilità di adattamento per gli enti di minori dimensioni, al fine di salvaguardarne la funzionalità;

Nello specifico il collegio, nella deliberazione citata, ha infatti ribadito che se è vero che il meccanismo di contenimento della spesa delineato dall'art. 9, comma 28, obbliga le amministrazioni a ridurre gli impegni in misura maggiore laddove questi sono, in valore assoluto, più elevati, risulta difficile, per converso, ipotizzare che, laddove questi manchino del tutto, l'unica conseguenza possibile sia l'impossibilità di sostenere la spesa ed affermato il seguente principio di diritto: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;

DATO ATTO CHE per quantificare un nuovo parametro di riferimento quale limite di spesa strettamente necessario a far fronte ad un servizio essenziale per l'ente ha individuato con DGC 4 del 19/01/2018 l'importo di € 8.000,00, oltre oneri previdenziali ed irap.

## **5- Verifica non eccedenza di personale**

Ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 le pubbliche amministrazioni che hanno un soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale. Non sono necessari allo stato attuale interventi di riduzione della dotazione organica.

## **6- Assunzioni programmate**

Per l'annualità 2024/2026 è prevista la cessazione dell'unico dipendente in forza presso l'area tecnica, così come preso con con DGC44 del 27/10/2023 ed acquisite al prot. com. 1566/2023 a far data dal 01/05/2024.

Il piano occupazione per il triennio 2024.2026, redatto nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente, stante la cessazione del dipendete assunto presso l'area tecnica in tema di spese del personale si

sviluppa nel seguente modo:

- **Anno 2024:** si prevede la sostituzione del dipendente nel limite di 18 h settimanali, quale quota che risulta già essere a carico del Comune di Paroldo, e dunque non prevedendo alcun aumento della spesa di personale nelle seguenti modalità:
  - Attivazione di una convenzione con un Comune limitrofo nel limite massimo di h 18 settimanali;
  - Ovvero, nel caso ciò non fosse possibile si prevede di ricorrere all'istituto della mobilità o dell'assunzione a regime di una unità di personale a tempo parziale 18 ore settimanali, nella dei funzionari e dell'elevata qualificazione, Ex cat. D, mediante pubblico concorso ovvero attingendo da graduatorie in corso di validità di altri enti relative a detta figura professionale;

Si prevede che nel limite del rispetto del lavoro flessibile nelle more del perfezionamento della copertura del posto mediante ricorso a lavoro flessibile nel limite di spesa individuato al punto 4.

- **Anni 2025.2026: non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;**
- **ricorso all'utilizzo di contratti flessibili**

Nello specifico l'ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 l. 311/2004 ritiene di ricorrere allo "scavalco d'eccedenza" in base al quale "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ..... possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza" per un istruttore amministrativo a supporto dell'area contabile, e per un istruttore tecnico o un dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione a supporto dell'area tecnica, nel limite massimo di € 8.000, oltre oneri riflessi, limite individuato ai sensi del rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come ammesso con deliberazione della corte dei conti n. 1/SEZAUT/QMIG del 5 gennaio 2017 ;

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell’Ente. Da questo punto di vista l’approvazione del Rendiconto dell’esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l’approvazione dell’ultimo Rendiconto relativo all’esercizio finanziario 2022 (rif.to deliberazione CC n. 12 del 28.04.2023), la percentuale del rapporto spesa di personale/entrate correnti risulta attestata al 27,73 % e, dunque, al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (A), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2024.2026, coerente con i fabbisogni finanziari previsti dal DUP 2024.2026. prevede esclusivamente la sostituzione dell'unico dipendente in forza presso l'area tecnica, riservando la possibilità in caso di ulteriori incombenze legate al PNRR di procedere all'assunzione di personale a tempo determinato.

L'ente si riserva con successivo provvedimento di aggiornare la presente sezione nel caso la situazione dell'organico dell'ente necessitasse una modifica.

## **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 Paroldo non è obbligatorio.

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.