



COMUNE DI MONALE
PIANO INTEGRATIVO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

Art.6 cc.1-4, D.L. 9 Giugno 2021, n.80

Premesse

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- Ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Precedente **PIAO 2023/2025**: approvato con Delibera della Giunta comunale n. 19 del 13/05/2023.

Sezione 1 – scheda anagrafica dell'Amministrazione:

Comune di MONALE

Indirizzo: Piazza Vittorio Emanuele II n. 1

Recapito telefonico: 0141669131-0141650001

Indirizzo sito internet: www.comune.monale.asti.it

e-mail: info@comune.monale.at.it

PEC: monale@cert.ruparpiemonte.it

Codice fiscale e partita iva: 00085950053

Sindaco: Magnetti Sergio

Numero dipendenti al 31 Dicembre 2023:

- n. 6 dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 1 dipendente a tempo determinato;
- il segretario comunale è a scavalco.

Numero abitanti al 31 Dicembre 2023: 990 ab.

Sezione 2 – Valore Pubblico, performance e prevenzione della corruzione

Rischi corruttivi e trasparenza:

art.1 c.16 Legge 190/2012

Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza:

deliberazione Giunta comunale n. 29 del 29.04.2022: riferimento base, confermato.

Mappatura dei processi:

Area di rischio	Processo/attività	Classificazione rischio	Responsabili
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Contributi,sussidi,patrocini	medio	Giunta Comunale
	Contributi, sussidi per sociale	medio	Giunta Comunale
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Sostegni finanziari		Giunta Comunale
Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	Gare ed appalti	alto	Responsabili tutti
	Servizi e forniture	alto	Responsabili tutti
Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)	Risorse umane	medio	Giorgio Musso
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Bilancio/Tributi/Lavori Pubblici/Edilizia	medio	Luigi Rotondaro
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Segretario generale	medio	Giorgio Musso
Incarichi e nomine	Staff del Sindaco/Affari istituzionali	medio	Sindaco/Giunta Comunale
Affari legali e contenzioso	Affari istituzionali/Giunta	medio	Sindaco/Giunta Comunale
Pianificazione urbanistica	Gestione del territorio	medio	Luigi Rotondaro

Performance:

Processo: obiettivi 2024/2026

Azioni: definizione attività perseguite:

- Servizio Demografico/Anagrafe/Stato Civile:

Obiettivi di servizio asili nido e monitoraggio per la definizione del livello di servizi offerti- punti 40

Rafforzamento offerta servizi sociali a favore cittadini ucraini – punti 40

Attivazione servizi digitali finanziati da fondi PNRR a favore del Comune – punti 20

Totale: punti 100,00

- Servizio Finanziario:
Rispetto normativa su tempestività dei pagamenti e dello stock del debito – punti 50
Collaborazione con Utc per rendicontazione OOPP Regis - punti 30
Coordinamento con gli altri uffici, stesura e trasmissione questionario Fabbisogni standard entro le scadenze indicate - punti 20

Totale: punti 100,00

- Servizio Tecnico:
Esecuzione opere finanziate con contributi ottenuti dall'Europa, stato, regione e Provincia - punti 50
Richiesta contributi per completamento e realizzazione nuovi interventi - punti 30
Gestione PEG servizio tecnico correlato ai fondi ottenuti per la realizzazione delle opere pubbliche - punti 20

Totale: punti 100,00

Piano delle azioni positive:

Deliberazione Giunta comunale n. 8 del 6/03/2021: riferimento base, confermato.

Processo: azioni positive 2024/2026

Azioni: definizione attività da perseguire:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 2.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 4.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale 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 apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- **Azione 6.** All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- **Azione 7.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 8:** ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Struttura organizzativa suddivisa in quattro servizi:

1. Amministrativo e demografico
2. Contabile
3. Tecnico e pianificazione urbanistica, comprensivo dell'Area degli operatori esperti
4. Personale

Presso i quali operano i seguenti dipendenti (ex CCNL Funzioni Enti Locali 22 Novembre 2022):

1. Amministrativo e demografico:
 - Area dei funzionari ad elevata qualificazione Funzionario amministrativo ad elevata qualificazione Demografico, urp. segreterie e amministrazione Generale – Tempo pieno;
 - Area degli Istruttori Istruttore amministrativo Demografico, urp. segreterie e amministrazione Generale – Tempo pieno;
2. Contabile:
 - Area degli Istruttori Istruttrice contabile Economico-finanziario – Part-time al 50%
3. Tecnico e pianificazione urbanistica:
 - Area dei funzionari ad elevata qualificazione Funzionario tecnico ad elevata qualificazione Edilizia pubblica e privata - Part-time al 88% in parte in convenzione con un altro Comune;
 - Area degli operatori esperti Operatore esperto Operatore stradale, cantoniere, autista scuolabus – Tempo pieno;
 - Area degli operatori esperti Operatore esperto Operatore stradale, cantoniere, autista scuolabus – Tempo pieno;
 - Area degli Istruttori Istruttore amministrativo – tempo determinato – part-time al 22%
4. Personale:
 - Un segretario comunale reggente a scavalco.

Organizzazione del lavoro agile:

Si fa riferimento al CCNL 16 Novembre 2022 e alle disposizioni vigenti in materia di lavoro agile.

L'Ente si è dotato di un proprio Piano Organizzativo Lavoro Agile per la definizione dei criteri direttivi per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2021.

Fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026:

L'organizzazione è definita come alla sottosezione Struttura organizzativa di cui sopra.

Spesa complessiva del Personale prevista:

	Media 2011/2013	Bilancio Previsione 2024	Bilancio Previsione 2025	Bilancio Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	€ 226.860,65	€ 239.095,00	€ 227.595,00	€ 228.795,00
Spese macroaggregato 103	€ -	€ 31.800,00	€ 31.800,00	€ 31.800,00
Irap macroaggregato 102	€ 15.586,66	€ 15.980,00	€ 15.130,00	€ 15.180,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ -			
Altre spese: da specificare.....	€ -			
Altre spese: da specificare.....	€ -			
Altre spese: da specificare.....	€ 20.303,45			
Totale spese di personale (A)	€ 262.750,76	€ 286.875,00	€ 274.525,00	€ 275.775,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 43.298,11	€ 82.541,35	€ 69.541,35	€ 69.541,35
(-) Maggiore spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 219.452,65	€ 204.333,65	€ 204.983,65	€ 206.233,65
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)				

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

COMUNE DI MONALE

ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024		990	a
Popolazione al 31 dicembre 2023			
ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio") 2023		(a)	224.846,56 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	256.993,87 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")			782.152,63 €
			830.668,00 €
			849.181,31 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			820.667,31 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2023			16.730,35 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	803.936,96 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	27,97%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	12.314,84 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	237.161,40 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 2024	(h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	89.947,85 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	89.947,85 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	346.941,72 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	237.161,40 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2024	(o)	237.161,40 €

Programmazione strategica delle risorse umane:

Anno 2024 => Cessazioni e assunzioni:

ai sensi dell'art. 12, comma 3, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56, che ha disposto la continuazione dell'applicazione delle disposizioni relative al rafforzamento e al supporto della capacità amministrativa, al reclutamento di personale e al conferimento di incarichi, contenute nel decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, nel decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nel decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, nel decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, per agevolare il conseguimento degli obiettivi stabiliti dal PNRR, anche in relazione agli interventi non più finanziati in tutto o in parte a valere sulle risorse del PNRR, pertanto nel rispetto, per quanto riguarda le norme in materia di personale, dei relativi limiti temporali, è prevista l'assunzione in deroga ai limiti di spesa, di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e alla dotazione organica dell'amministrazione comunale titolare di interventi previsti nel PNRR, di un istruttore "Ex cat C1" Istruttore amministrativo – a tempo determinato – part-time al 22% specificamente destinato a realizzare i progetti finanziati con fondi PNRR di cui ha diretta titolarità di attuazione.

La spesa per la predetta assunzione, quantificabile in € 4.467,00 circa, sarà prevista nelle corrispondenti voci di costo dei quadri economici dei progetti interessati da finanziamenti a valere su fondi PNRR.

Anno 2025 => Cessazioni e assunzioni: non previste;

Anno 2026 => Cessazioni e assunzioni: non previste;

Responsabilità: la responsabilità (ex P.O., ora E.Q.) è attribuita a:

La responsabilità (ex P.O., ora E.Q.) è attribuita a:

5. Roberta Balbo per il servizio Amministrativo e Demografico, decreto del sindaco n. 2 del 23.05.2023
6. Luigi Rotondaro, per il servizio Tecnico Manutentivo, decreto del sindaco n. 3 del 23.05.2023
7. Giorgio Musso, segretario comunale a scavalco per il servizio Personale – Decreto del sindaco n. 4 del 19.12.2023

Formazione del Personale

La Programmazione della formazione del personale finalizzato all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale, è direttamente gestita dal Segretario comunale con propri indirizzi per un continuo aggiornamento professionale dei dipendenti, in riferimento a corsi e forum annuali organizzati principalmente da Anci, Regione, istituzioni locali.

Sezione 4 -. Monitoraggio

Il monitoraggio del ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione*** (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06 agosto 2021 n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*";
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione della performance (NdV) di cui all'art.14 del Dlgs.n.150/2009 (nominato in questo Comune) relativamente alla Sezione "***Organizzazione e capitale umano***", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.