



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

*(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)*

Allegato a deliberazione Giunta Comunale  
n. 5 del 27/01/2025

## Sommario

PREMESSA RIFERIMENTI

NORMATIVI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE ELENCO

ORGANI AMMINISTRATIVI

CONTESTO DEMOGRAFICO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa del Comune di Moncalvo

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2 Formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La redazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) non può prescindere dal percorso associativo avviato da questo Ente e dalle attività svolte a livello sovracomunale in quanto i servizi sono svolti tutti in forma associata tramite l'Unione Terre del Tartufo e i dipendenti svolgono attività lavorativa sia per l'Ente di appartenenza sia per l'Ente Unione.

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 con la finalità di portare ad unitarietà diversi profili programmatori, in funzione di una visione strategica integrata, con 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”*.

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* 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.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;
- Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) valore pubblico, b) performance, c) rischi corruttivi e trasparenza;
- Sezione 3. Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa, b) organizzazione del lavoro agile, c) piano triennale dei fabbisogni;
- Sezione 4. Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

## 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 nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, in particolare:

- a) **Piano dei fabbisogni del personale**, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) **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;
- c) **Piano della Performance**, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- d) **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, di cui all'art.1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) **Piano organizzativo del lavoro agile**, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- f) **Piano di azioni positive**, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

La confluenza dei piani, sopra riportati, nel PIAO mantiene inalterate le relative normative che continuano a rappresentare il quadro normativo di riferimento per le singole sezioni del PIAO, 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha pertanto il compito principale di fornire una visione di insieme dei principali strumenti di programmazione operativa e dello stato di salute dell'Ente e il fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 13 dicembre 2024 e il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione stesso organo n. 28 del 13 dicembre 2024.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### Riferimenti

Indirizzo	Piazza Marconi 2
Centralino	0141/910123
Fax	0141/910123
Sito	<a href="http://www.comune.penango.at.it/">http://www.comune.penango.at.it/</a>
e-mail	<a href="mailto:uffici@comue.penango.at.it">uffici@comue.penango.at.it</a>
PEC	<a href="mailto:uffici@pec.comune.penango.at.it">uffici@pec.comune.penango.at.it</a>
P. IVA/Codice Fiscale	C.F. 80003180058 - P.Iva: 01222080051
C/C postale	IT04X0760110300000013041140
C/C bancario	IT39J0608510316000000020128
Conto tesoreria unica	IT50L0100003245111300300258
Codice univoco	UFL5NC

### Organi amministrativi

In riferimento alle elezioni amministrative che si sono svolte l'8 e il 9 giugno 2024, gli organi elettivi del Comune di Penango al 31 dicembre 2024, risultano così composti:

#### SINDACO

Patelli Cristina Enrica

#### ASSESSORI

Fraccaro Federica

Imarisio Edoardo

#### CONSIGLIERI COMUNALI

Tapparo Massimo

Demartini Giacomo

Rabaglino Diego

Imarisio Paola

Girardino Federico

Antenori Saverio

Lasagna Livio

Zollo Francesca

Comune	Popolazione al 31/12/2022	Popolazione al 31/12/2023	Popolazione al 31/12/2024	Superficie kmq
Penango	439	443	426	9,47

Popolazione al 31/12/2024 suddivisa per le seguenti classe d'età:

Comune	6-16 anni	30-60 anni	over 60
Penango	40	178	157

### Servizi gestiti in forma associata

Tutte le funzioni fondamentali degli enti locali sono esercitate in forma associata tramite l'Unione di Comuni Terre del Tartufo con sede in Moncalvo, avvalendosi di ufficio unico comune presso la sede dell'Unione e uffici distaccati presso le sedi comunali.

### Servizi affidati ad altri soggetti

Trattasi di servizi per i quali è previsto un ambito territoriale ed un numero di abitanti che comportano la necessità di una aggregazione diversa già espletati in forma associata ante costituzione Unione che ora effettuata, per conto dei Comuni associati, il coordinamento ed il controllo delle attività gestionali di competenza di dette forme associative.

- Servizi di raccolta e valorizzazione, recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti urbani per il tramite del C.B.R.A. Autorità d'ambito e di bacino, consorzio obbligatorio in materia di rifiuti ai sensi del D. Lgs. 152/06 e della L.R. 24/02 il quale a sua volta ha affidato il servizio di raccolta e valorizzazione in appalto alla società A.S.P. S.p.a. ed il servizio di recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti urbani mediante affidamento preceduto da gara a doppio oggetto alla società G.A.I.A. S.p.a.
- il servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) per il tramite del Consorzio dei Comuni Acquedotto del Monferrato A.T.O. 5.
- la funzione dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, comma 4, della costituzione" per il tramite del CO.GE.SA. - Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale.

In osservanza a quanto previsto dagli artt. 20 e 26 c. 11 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. l'Ente ha provveduto, entro il 31 dicembre 2024, alla ricognizione di tutte le partecipazioni possedute alla data del 31 dicembre 2023, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28b del 13 dicembre 2024, dalla quale si evincono le seguenti partecipazioni dirette e indirette

Denominazione	% di partecipazione	Attività svolta
G.A.I.A. SPA (PARTECIPAZIONE DIRETTA) c.f. 01356080059	0,24	Raccolta e smaltimento rifiuti
CONSORZIO DEI COMUNI PER L'ACQUEDOTTO DEL MONFERRATO (PARTECIPAZIONE DIRETTA) c.f. 82001730066	0,99	Raccolta, collegamento, trattamento, depurazione e smaltimento delle acque reflue urbane e industriali, servizio idrico integrato, comprensivo della captazione, adduzione, sollevamento, trasporto, trattamento e distribuzione dell'acqua per usi potabili e non
ENTE TURISMO LANGHE MONFERRATO ROERO p.iva 02513140042	0,03	ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE per l'Accoglienza e promozione turistica
GAL Basso Monferrato Astigiano scarl	0,077	Gruppo di azione locale che opera nello sviluppo delle strategie per i programmi Leader nella Regione Piemonte
CBRA –Consorzio di Bacino Rifiuti Astigiano (PARTECIPAZIONE DIRETTA) c.f. 00238630057	0,412	Raccolta e smaltimento rifiuti

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.1 Valore pubblico.

### **2.2 Performance**

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.2 Performance.

Questa Amministrazione annualmente ha sempre predisposto ed approvato il piano della performance, con rinvio, per i servizi gestiti in forma associata al piano della performance dell'Unione.

L'Unione Terre del Tartufo, pur non sussistendo l'obbligo ha ritenuto opportuno, per motivi di trasparenza ed efficienza dell'azione amministrativa, inserire nel PIAO la sezione relativa alla performance, in quanto nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009, con obiettivi programmati in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico che rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, prende le mosse dai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025/2027, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie e tecnologiche, al Segretario e alle posizioni organizzative e, a cascata, a ciascun dipendente o personale in comando.

Stante che tutte le funzioni fondamentali sono esercitate in forma associata, si rinvia integralmente alla relativa sezione figurante sul PIAO dell'Unione Terre del Tartufo.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025 - 2027**

**ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA" SUCCESSIVAMENTE  
MODIFICATO DAL D.P.R. 115/2007 E DAL D. LGS. N. 151/2015**



Anche in questo caso si rinvia integralmente al Piano Azioni Positive contenuto nel PIAO dell'Unione Terre del Tartufo, piano che prende in considerazione sia il personale dipendente dell'ente Unione sia quello in comando dai Comuni che la compongono.

## **Rischi corruttivi e trasparenza**

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento dall'esterno dell'azione amministrativa.

ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 stabilisce una distinzione tra la definizione di corruzione intesa come "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli" e quella di prevenzione della corruzione, da intendere come "serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge 190/2012".

Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

### **Il PTPCT dalla nascita al PIAO**

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione della "Convenzione dell'ONU contro la corruzione" del 31 ottobre 2003 e della "Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo" del 17 gennaio 1999, è stata disciplinata e riordinata la normativa in materia di lotta alla corruzione nella PA e sono state introdotte una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale per prevenire fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione.

I destinatari delle suddette disposizioni devono individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che di norma coincide, nei comuni, con il Segretario Generale. Tra i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione compare quello di predisporre un Piano Triennale di prevenzione della Corruzione (PTPCT) che individui e analizzi le attività a maggior rischio corruzione e le corrispondenti misure utili a prevenire tale fenomeno.

Con Delibera C.U. n. 22 in data 23 dicembre 2019 è stata trasferita all'Unione Terre del Tartufo la funzione in tema di prevenzione corruzione e trasparenza e che pertanto, a partire dal triennio 2020-2022, viene adottato un unico PTPCT per l'Unione Terre del Tartufo e per i Comuni facenti parte della stessa: Moncalvo, Grazzano Badoglio, Odalengo Piccolo e Penango.

Il Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza 2025-2027, nel rispetto della data del 31 gennaio 2025, è stato adottato con deliberazione della giunta dell'Unione n. 4 in data 22 gennaio 2025 come allegato del PIAO 2025-2027.

Si rinvia al provvedimento adottato dall'Unione Terre del Tartufo.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il Valore Pubblico, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di Valore Pubblico programmati.

### 3.1 Struttura Organizzativa del Comune di Penango

L'articolazione organizzativa del Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUPS ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il modello organizzativo del Comune, che, si ricorda, gestisce in forma associata tutte le funzioni fondamentali, è basato su:

- Area 1: Segreteria – Affari Generali – Servizi alla persona
- Area 2: Servizi economici – finanziari

### Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Servizio Segreteria gestito in convenzione con i Comuni facenti parte dell'Unione Terre del Tartufo. A seguito pensionamento la posizione è attualmente vacante. E' presente la figura del Vicesegretario facente funzioni per un periodo temporale di 120 giorni con decorrenza 13/12/2023

AREA	CAT	Nuova classificazione CCNL 2019/21	POSTI	NOTE
Tecnica	C	Area degli istruttori	1 Part time 18 ore	In comando all'unione per 14 ore
Tecnica-manutentiva	B	Area degli operatori esperti	1 Tempo pieno	In distacco all'Unione per l'intero orario di lavoro

All'interno della dotazione organica non sono presenti figure di categoria dirigenziale. La Responsabilità dell'Area Amministrativa fa capo al segretario Comunale.

Per i servizi rientranti nell'area amministrativa generale e finanziari l'Unione Terre del Tartufo ha espletato, nell'anno 2023, le procedure concorsuali per l'assunzione di due istruttori (capacità assunzionale ceduta da questo Comune e dal Comune di Odalengo Piccolo).

Attualmente è assegnata un'unica posizione organizzativa per Servizi Finanziari/ Tributi a dipendente di comune

associato responsabile del servizio finanziario dell'Unione.

La Responsabilità dell'Area Tecnica e tecnica manutentiva è assegnata dall'Unione come pure quella relativa ai servizi cimiteriali.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l), del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Si rimanda al Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 27 gennaio 2022, le cui misure rimangono confermate anche per l'anno in corso.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale**

#### **3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane**

Questo ente ha già approvato sia la nota di aggiornamento del DUPS con deliberazione consiliare n. 27 in data 13 dicembre 2024 che il bilancio di previsione 2025/2027 con delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 13 dicembre 2024.

La programmazione e la definizione di bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, viene valutata a livello di Unione.

Nell'anno 2022 il Comune ha ceduto, come previsto dall'art. 32, comma 5, del TUEL, la propria capacità assunzionale all'Unione Terre del Tartufo che ha provveduto ad espletare le procedure concorsuali per la sostituzione di personale cessato.

Al fine di rendere completo il presente piano, si riportano di seguito di dati contenuti nel documento di programmazione. In merito alla programmazione del personale, non sono previste nuove assunzioni.

Richiamate le deliberazioni:

- DGC 13 DEL 24/02/2022 AD OGGETTO: CESSIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE ACQUISITA IN BASE AL COMMA 3 ART. 5 DPCM 17 MARZO 2020, ALL'UNIONE TERRE DEL TARTUFO EX ART. 32 D. LGS. 267/2000;
- DCC 02 del 17/03/2022 ad oggetto: ESAME PROPOSTA TRASFERIMENTO FUNZIONI A UNIONE Terre del Tartufo; l'ente a seguito delle cessazioni verificatesi ha adottato provvedimenti specifici al fine di garantire un livello qualitativo adeguato al mantenimento dei servizi sul territorio.

Infatti con i due citati provvedimenti ha optato per cedere la propria capacità assunzionale all'Unione Terre del Tartufo al fine dell'assunzione di personale specialistico non solamente nel Comune di Penango ma in tutta l'area dell'Unione stessa, oltre al relativo trasferimento delle funzioni rimanenti in capo all'ente all'Unione stessa.

In attuazione del provvedimento il Comune ha ceduto all'Unione Terre del Tartufo la capacità assunzionale di nr. 1 dipendente a tempo pieno a tempo indeterminato di categoria C

L'Unione al 31/3/2023 ha completato le procedure di selezione del nuovo personale, (nr. 2 unità categoria C): Una entrata in servizio il 01/02/2023 istruttore servizi amministrativi e demografici; una entrata in servizio il 02/05/2023 istruttore amministrativo contabile.

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli sulle assunzioni e sulla spesa di personale si osserva quanto segue:

l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della cosiddetta capacità assunzionale dei Comuni, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020.

In base ai dati contabili del rendiconto 2023, la capacità assunzionale ai sensi art. 33 c. 2 DL 34/19 è la seguente per l'anno 2024:

I conteggi evidenziano un incremento teorico massimo positivo. Poiché occorre tuttavia considerare che in caso di scioglimento dell'unione l'unità di personale assunta con capacità assunzionale ceduta dal Comune di Penango sarebbe destinata a rientrare nell'organico del Comune cedente, per una spesa di € 31.305,18 in base a contratto vigente (oneri diretti più oneri riflessi dipendente categoria C1), consegue che il Comune non disponga di capacità di ulteriore incremento della spesa di personale

La spesa di personale prevista in bilancio per ciascun anno del triennio 2025-2027 è la seguente:

		media 11/13	bp 25	bp 26	bp 27	
spese macroaggregato 101		80.880,37	79.629,00	79.629,00	79.629,00	
spese macroaggregato 103		14.042,60				
spese macroaggregato 102		6.469,72	7.351,17	7.351,17	7.351,17	
spese macroaggregato 104 - convenzione segreteria		14.500,00	12.697,00	12.753,00	12.697,00	12.697,00
spese macroaggregato 104 trasf. a Unione per spese di personale (cap. 13505, 9001.1)			93.242,69	72.544,40	93.242,69	93.242,69
totale componenti comprese		115.892,69	192.919,86	163.014,19	163.014,19	
rimb spese personale da Unione (CAP. 157.99)			66.307,00	66.307,00	66.307,00	
straord elettorali rimborsati dallo stato			4.631,00	4.631,00	4.631,00	
diritti segreteria		2.646,00	2.646,00	2.646,00	2.646,00	
incentivi progettazione			5.615,00	5.615,00	7.938,00	
imposte e tasse diverse da irap personale			335,17	335,17	335,17	
deduzione aumenti CCNL			6.394,00	6.394,00	3.293,00	
totale comp. Escluse		-85.928,17	-85.928,17	-66.614,17	-66.614,17	
totale comp. Assoggettate al limite		107.750,13	106.991,69	106.991,69	106.991,69	

Le previsioni di spesa rispettano dunque il limite (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)

Si procede quindi al calcolo della capacità assunzionale ai sensi art. 33 comma 2 del D.L. 34/19.

Nello specifico per il Comune di Penango i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	
		2025	
		ANNO	VALORE
	Popolazione al 31 dicembre	2024	443
			FASCIA
			a
		ANNI	VALORE
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a) 79.840,82 € (l)
		2021	436.796,42 €
	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")	2022	455.229,97 €
		2023	509.338,03 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		467.121,47 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	5.445,01 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	461.676,46 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	17,29%
	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%

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	56.353,74 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	136.194,56 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)		29,50%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	136.194,56 €	

I conteggi evidenziano che l'ente rientra nella fascia dei Comuni virtuosi con un incremento teorico massimo per assunzioni a tempo indeterminato positivo.

Poiché occorre tuttavia considerare che in caso di scioglimento dell'unione l'unità di personale assunta con capacità assunzionale ceduta dal Comune di Penango sarebbe destinata a rientrare nell'organico del Comune cedente, per una spesa di € 31.305,18 in base a contratto vigente (oneri diretti più oneri riflessi dipendente area istruttori), consegue che il Comune disponga di capacità di ulteriore incremento della spesa di personale di €:

Incremento teorico max della spesa per assunzioni a tempo ind.: € 56.353,74

Capacità assunzionale ceduta ad Unione: € 31.305,18

Incremento al netto capacità ceduta: € 25.048,56

La maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dagli art. 4 e 5 del DM 17/3/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite c. 557 art. 1 L.296/06

Tale capacità assunzionale sarà utilizzabile previa attestazione del Revisore di compatibilità finanziaria, sostenibilità della spesa.

Infine, si da atto che, non sussistono situazioni di soprannumero e rilevazione di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della legge n. 183/2001."

Quanto sopra precisato, si prevede

**ANNO 2025**

Conferma, ai fini dello svolgimento delle attività per il funzionamento dell'ente e per la gestione delle funzioni non trasferite all'Unione, l'utilizzo del personale già in dotazione.

**ANNO 2026**

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali nuove cessazioni.

Confermato, per la gestione delle funzioni fondamentali attribuite all'Unione e per la gestione del servizio socio assistenziale, il comando/distacco, del personale

**ANNO 2027**

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali nuove cessazioni.

Confermato, per la gestione delle funzioni fondamentali attribuite all'Unione e per la gestione del servizio socio assistenziale, il comando/distacco, del personale

Il PTFP inserito nel presente documento di programmazione risulta compatibile con le disposizioni normative in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato e risulta altresì compatibile con la sostenibilità finanziaria nel tempo della spesa potenziale derivante dal rientro del personale assunto in Unione con cessione di capacità assunzionale, ovvero trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027, ed è approvato sulla scorta della normativa vigente e l'Amministrazione può in qualsiasi momento modificarlo, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

### **3.3.2 Formazione del personale**

#### **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

##### Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono in previsione modifiche della distribuzione del personale in organico per gli anni 2023,2024,2025.

##### Modifica del personale in termine di livello e inquadramento

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. per il triennio 2019/2021 (sottoscritto in data 16/11/2022), ossia il 01/04/2023, nella declinazione della dotazione organica alle categorie (A, B, C, D), sono inserite le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali.

#### **Strategia di copertura del fabbisogno**

Sulla base dell'andamento delle attività istituzionali, ivi compresi i progetti finanziati da fondi PNRR, si valuteranno eventuali fabbisogni aggiuntivi.

#### **Obiettivi di formazione del personale**

La formazione del personale è curata dall'Unione Terre del Tartufo che allo scopo impiega risorse proprie e si avvale delle opportunità di formazione gratuita, riservata ai dipendenti, organizzata a livello regionale, ovvero dai ministeri competenti.

La formazione del personale è sempre stata al centro dell'attenzione dell'Ente Unione consapevole che la professionalità dei dipendenti è essenziale per raggiungere l'obiettivo primario dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Anche il prossimo triennio prevede l'utilizzo della formazione gratuita oltre all'affiancamento con la formazione specifica utilizzando risorse proprie.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del 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 articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene 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, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.