

Comune di Bema
Provincia di Sondrio

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

INDICE

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno	pag. 5
1.1 Analisi del contesto esterno	pag. 5
1.2 Analisi del contesto interno	pag. 5
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	pag. 6
2.1 Valore pubblico	pag. 6
2.2 Performance	pag. 6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 7
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	pag. 8
3.1 Struttura organizzativa	pag. 8
3.2 Organizzazione del lavoro agile	pag. 12
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 13
3.4 Formazione del personale	pag. 22
3.5 Piano delle azioni positive	pag. 22
Sezione 4: Monitoraggio	pag. 23

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del

decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 02.07.2022 e successivamente aggiornato con deliberazione consiliare n. 3/2023, ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 18/02/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione

d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Bema

Indirizzo: Via Roma, 32

Codice fiscale/Partita IVA: 00090830142

Rappresentante legale: Sutti Marco

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Telefono: 0342-618000

Sito internet: www.comune.bema.so.it

E-mail: amministrazione@comune.bema.so.it

PEC: protocollo.bema@cert.provincia.so.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi di contesto esterno si rinvia a quanto contenuto nella SeS del DUP

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi di contesto interno si rinvia a quanto contenuto nella SeS del DUP

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 02.07.2022 e successivamente aggiornato con deliberazione consiliare n. 3 del 18.02.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2022 e del D.lgs. 33/2013. Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012. Per le 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.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 27.03.2021 e stante l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2023-2025, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, § 10 rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Il Piano è stato predisposto in coerenza con gli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione, come definiti nella relazione di inizio mandato per il quinquennio 2023-2028.

Si procederà all'aggiornamento della presente sottosezione in caso di eventuali aggiornamenti o modifiche degli obiettivi strategici contenuti nel piano della performance;

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

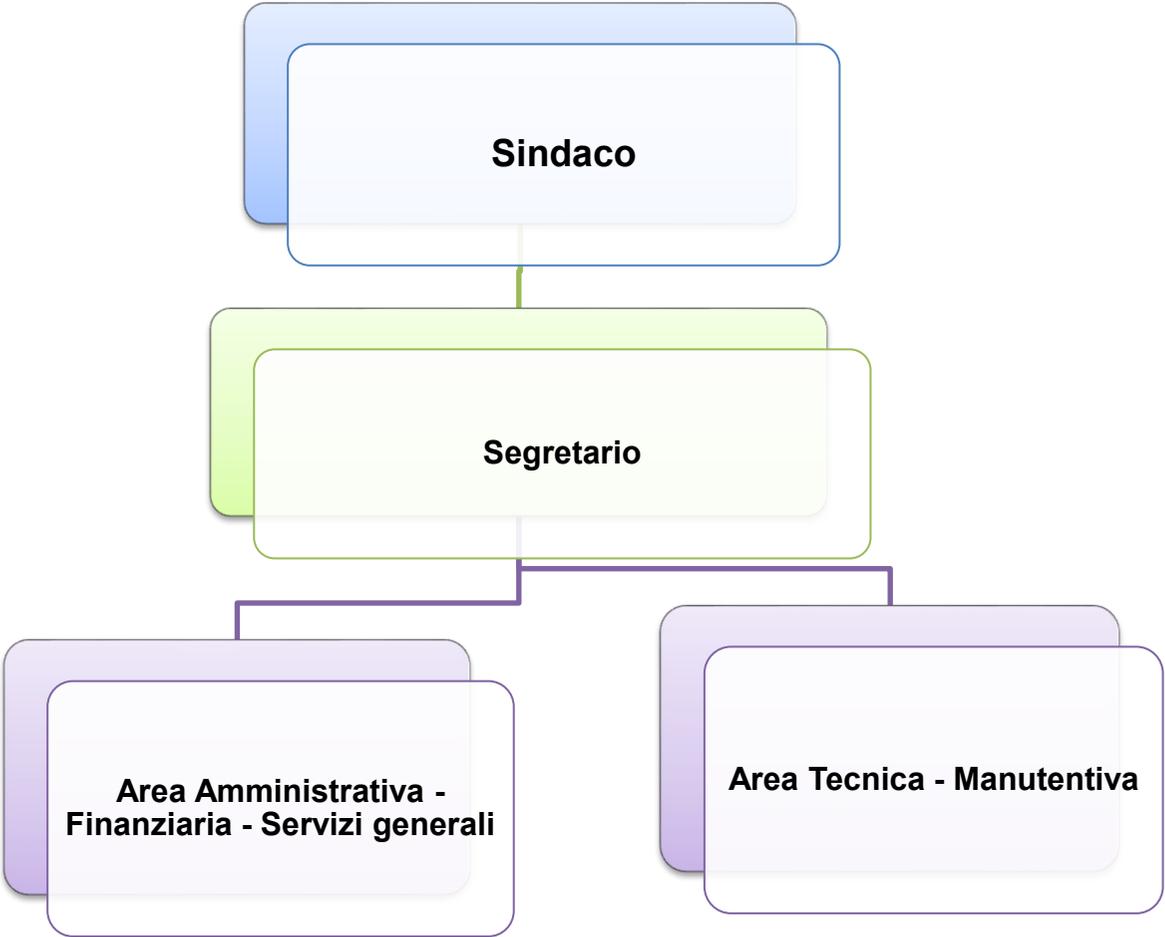
La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui alle successive sottosezioni 3.1.1 e 3.1.2, nel quale viene specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa/Elevata qualificazione.

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale numero 10 del 02/03/2019, di "PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021. CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA."

La struttura è ripartita in Aree e ogni Area è organizzata in Uffici.

L'attuale dotazione organica prevede:

- n. 1 Segretario Comunale
- n. 0 Responsabili di settore, titolari di Posizione Organizzativa
- n. 2 unità complessive in dotazione organica (incluse le P.O.)



**3.1.2 PIAO 2023/2025 - ASSEGNAZIONE PERSONALE - LIVELLO RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA-FASCIA
GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

AREA: AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA - SERVIZI GENERALI

**SERVIZI: Servizio personale - Servizio segreteria affari generali - Servizio demografico - Servizio contabilità - tributi
Servizio notifiche - albo pretorio - Servizio scolastico - Servizio protocollo - Servizio Commercio**

RESPONSABILE DEL SERVIZIO	
FASCIA DI GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ALTA - BASSA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 1

PERSONALE ASSEGNATO:

N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
1	ex C1/C2	Istruttore Amministrativo	Tempo parziale 34/36

AREA: TECNICO - MANUTENTIVA

SERVIZI: Servizio Lavori Pubblici e manutenzione territorio - Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata;

RESPONSABILE DEL SERVIZIO	
FASCIA DI GRADUAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA	ALTA - BASSA
N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	N. 1

PERSONALE ASSEGNATO:

N. RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SERVIZIO	CATEGORIA/ POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO
1	Ex B1/B2	Operaio Specializzato	TEMPO PIENO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune ha ritenuto di non adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) trattandosi di adempimento non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Si rileva che nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di BEMA, non avendo adottato il POLA, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

In coerenza con le azioni programmate nella Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO, il modello organizzativo attualmente vigente è stato confermato in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e dell'evoluzione dei bisogni, tenendo conto anche di valutazioni correlate alla stima del trend delle cessazioni.

La pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

In conformità al disposto di cui all' 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022 l'intera sottosezione 3.3 è stata oggetto di preventiva informazione alle parti sindacali.

Analisi della spesa di personale

Rispetto del limite generale di contenimento della spesa di personale (art. 1 comma 562 e seguenti Legge 296/2006

Dettaglio delle voci rilevate	Consuntivo 2008	Consuntivo 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	82.904,57	78.740,23	75.337,03	74.717,86	74.717,86
Spese macroaggregato 103	2.285,64	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	5.300,00	6.532,50	5.690,00	5.000,00	5.000,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	90.490,21	85.272,73	81.027,03	79.717,86	79.717,86
(-) Componenti escluse (B)	0,00	150,00	100,00	100,00	100,00
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	90.490,21	85.122,73	80.927,03	79.617,86	79.617,86
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)					

Dettaglio delle voci escluse	Consuntivo 2008	Consuntivo 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	0,00	150,00	100,00	100,00	100,00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incentivi per la progettazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incentivi per il recupero ICI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Diritti di rogito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale componenti escluse	0,00	150,00	100,00	100,00	100,00

Calcolo capacità assunzionali (art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M 17/03/2020)

a) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE	BEMA		
POPOLAZIONE	116		
FASCIA	a		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,50%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,50%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

b) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	87.609,87	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI - RENDICONTO ANNO 2020	351.869,47	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI - RENDICONTO ANNO 2021	320.276,29	
ENTRATE CORRENTI - RENDICONTO ANNO 2022	354.645,72	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	16.725,88	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	26,91	

Come si evince da, il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti nette, così come calcolato dall'ufficio personale ammonta al **26,91%**. L'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni nel limite della somma di **€ 8.423,82** annua. Tale possibilità incontra ovviamente un limite nella sostenibilità finanziaria dell'operazione. A tal proposito la norma prescrive che il piano dei fabbisogni del personale, oggi confluito nel

PIAO, riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

c) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	87.609,87	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	96.033,69	
INCREMENTO MASSIMO	8.423,82	

Per quanto riguarda gli arretrati contrattuali, l'art. 3 comma 4-ter del D.L. 36/2022 prevede la sterilizzazione, a decorrere dall'anno 2022 e con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, della spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, pertanto tali spese non vanno considerate tra le spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia.

d) % di incremento della soglia tabella 2

La nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede inoltre, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza, un incremento graduale della spesa di personale fino al 31/12/2024, secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020.

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12.2022 n. 116	% incremento	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

e) Verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale art. 33 comma 2 D.Lgs 165/2001

In relazione alle vigenti disposizioni normative ed alla verifica della sostenibilità "reale" della spesa di personale, questo Ente non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.

f) Lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. 78/2010

In relazione a quanto previsto dalla normativa in materia si evidenzia che il limite di spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 è pari ad **€ 9.073,25**

g) Assunzioni obbligatorie L. 68/1999

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999, ed alla direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2019, la quota di assunzione obbligatoria per il Comune di Bema risulta regolarmente coperta.

h) Verifica rispetto delle norme in materia di assunzioni

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Bema non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

i) Stima delle cessazioni

Nel triennio di riferimento 2023-2025 non sono previste cessazioni.

I) Capacità assunzionale e stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Alla luce di quanto esposto in precedenza si riassume la capacità assunzionale e la stima dei fabbisogni nel triennio 2023/2025

CALCOLO CAPACITA' - Anno 2023		IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€	62.019,54	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2023		34,00%	
Incremento annuo		21.086,64 €	
Resti assunzionali 2015-2019	€	-	Art. 5, comma 2
Capacità assunzionale 2021		21.086,64 €	
Individuazione limite (*)			
		IMPORTI	
(A) Spesa ultimo rendiconto approvato (2022) + Incremento da Tabella 1	€	87.609,87	
(B) Spesa di personale 2018 + Incremento capacità assunzionale 2022 (A) + (B)	€	83.106,18	
MINOR valore tra (A) e (B)		83.106,18 €	
Controllo limite (*)			
		IMPORTI	
Proiezione spesa di personale 2023	€	83.281,74	
Spesa massima di personale	€	83.106,18	
DIFFERENZA		175,55 €	Deve essere < o = a ZERO
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa r			
CALCOLO CAPACITA' - Anno 2024		IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€	62.019,54	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2024		35,00%	
Incremento annuo		21.706,84 €	
Resti assunzionali 2015-2019	€	-	Art. 5, comma 2
Capacità assunzionale 2024		21.706,84 €	
Controllo limite (*)			
		IMPORTI	
Proiezione spesa di personale 2024	€	86.717,86	
Spesa massima di personale	€	83.726,38	
DIFFERENZA		2.991,48 €	Deve essere < o = a ZERO
CALCOLO CAPACITA' - Anno 2025		IMPORTI	Riferimento D.M.
Spesa di personale anno 2018	€	62.019,54	Art. 5, comma 1
% incremento anno 2025		35,00%	
Incremento annuo		21.706,84 €	
Resti assunzionali 2015-2019	€	-	Art. 5, comma 2
Capacità assunzionale 2025		21.706,84 €	
Controllo limite (*)			
		IMPORTI	
Proiezione spesa di personale 2025	€	86.717,86	
Spesa massima di personale	€	83.726,38	
DIFFERENZA		2.991,48 €	Deve essere < o = a ZERO

Personale a tempo indeterminato:

Per il triennio 2023/2025, a fronte di limitate risorse finanziarie non sono previste nuove assunzioni. Risulta possibile programmare un piano assunzionale nei limiti della spesa sopra indicata, solo a seguito di eventuale mobilità in uscita e/o cessazione dal servizio del personale in servizio presso l'Ente;

Resta inteso che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Lavoro flessibile

Per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile. Restano ammesse nei limiti di spesa consentiti, accordi con altri Enti per l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 30 d.lgs 267/2000, secondo la disciplina dello scavalco condiviso e/o di quello in eccedenza.

3.4 Formazione del personale

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Durante il periodo considerato saranno attivati i corsi annuali in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza strutturati su vari livelli per i diversi profili professionali che vedono come destinatari tutti i dipendenti;

Inoltre è intenzione aderire alla piattaforma Syllabus. Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni messa a disposizione per tutte le pubbliche amministrazioni dal Dipartimento della funzione pubblica che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze.

In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico.

Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale

La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Verranno predisposti idonei strumenti di controllo e di monitoraggi delle attività formative soprattutto per ciò che concerne i contenuti e la ricaduta effettiva di tali interventi sull'intero sistema organizzativo.

La puntuale definizione del piano di formazione viene demandata ad altro atto amministrativo, previo confronto con la parte sindacale.

3.5 Piano delle azioni positive

Il piano delle azioni positive del Comune di Bema è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 11.01.2020 ed è reperibile al link: <http://www.comune.bema.so.it/zf/index.php/attiamministrativi/delibere/dettaglio/atto/GT1RF>
Mg--H

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Di seguito vengono riportati i riferimenti alle modalità e alla tempistica prevista per il monitoraggio delle sezioni del PIAO, sezione non obbligatoria per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50, ma ritenuto comunque utile in quanto propedeutico alla erogazione dei premi correlati alle performance.

Sezione 2.

Il monitoraggio della sottosezione “Performance”, come stabilito dagli artt. 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, in coordinamento con quanto previsto dal regolamento interni dedicati ai controlli ed al sistema di valutazione delle performance, sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali con la possibilità di porre in essere eventuali interventi correttivi. Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione sulla performance nello specifico deve essere validata dal nucleo di valutazione.

L’attività di monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è articolata a cadenza annuale, collegata al momento dei controlli amministrativi interni. Il controllo è finalizzato ad intercettare i rischi emergenti e, nel caso, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l’analisi e la ponderazione del rischio.

Inoltre per il piano Anticorruzione le modalità di monitoraggio sono contemplate nella apposita Sezione del PTPCT e si collegano agli annuali controlli interni, oltre che essere riepilogate nella Relazione annuale del PTPCT.

Il controllo periodico rispetto all’attivazione delle misure di trasparenza, sempre in capo al RPCT, trova il suo culmine nelle attestazioni, in capo al nucleo di valutazione, e nella griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, degli adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.

(Link: <http://www.comune.bema.so.it/zf/index.php/trasparenza/index/index>)

Sezione 3

L’eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione. A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti, in relazione agli obiettivi e ai target programmati a fine esercizio, è compilata dai Responsabili di Servizio viene validata dal Nucleo di Valutazione per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance e costituisce presupposto per la valutazione delle performance dei dirigenti e del personale.