

# **COMUNE DI TAGLIOLO MONFERRATO**

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027**

*(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## **I riferimenti normativi**

L'assetto normativo del PIAO è stato completato con due regolamenti attuativi, previsti dai commi 5 e 6, del citato art. 6.

Il primo regolamento, approvato con D.P.R. n. **81 del 24.6.2022**, ha individuato i piani assorbiti dalle corrispondenti sezioni del PIAO con la conseguente soppressione, per le amministrazioni tenute alla relativa adozione, degli adempimenti connessi alla loro adozione. Nel medesimo regolamento è previsto, con una norma di chiusura, che "Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani" soppressi "sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO".

Per quanto riguarda le norme abrogate l'ultimo comma dell'art. 1 del D.P.R. n.

81/2022 ha abrogato il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL che prevedeva la unificazione organica del Piano della performance nel Piano esecutivo di gestione; per effetto di tale abrogazione il PEG mantiene una valenza esclusivamente finanziaria.

Il secondo regolamento, approvato con **Decreto n. 132 del 30.06.2022**, ha approvato il Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute alla relativa adozione, e le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Lo stesso regolamento si preoccupa da un lato di fornire indicazioni per la compilazione delle diverse sezioni del PIAO e dall'altro precisa, all'art. 8, che il PIAO deve assicurare 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.

## **I filoni programmatori che confluiscano nel PIAO**

Secondo le indicazioni normative confluiscono nel PIAO i seguenti piani:

- a. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60-bis, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c. Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le postazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a), legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d. Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

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

PIAO.

Inoltre, il Piano deve contenere:

- a. 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 inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati**;
- b. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena **accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale**, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- c. le **modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

### **Chi approva il PIAO e secondo quali termini**

L'art. 11 del Decreto n. 132 del 30.06.2022 individua l'organo preposto all'adozione del PIAO che, in generale, è l'organo di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, l'organo di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. **Negli enti locali il piano è approvato dalla Giunta.**

Il termine ordinatorio per l'approvazione del PIAO è il **31 gennaio** di ciascun anno; nel caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio, per l'adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

### **Il Piano tipo**

Il Decreto n. 132 del 30.06.2022 definisce la composizione del Piano-tipo che si articola in una scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del Piano deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. Il decreto esclude dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario che non siano direttamente riconducibili ai contenuti così come disciplinati dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

### **Struttura e contenuti del PIAO**

Sia l'art. 6, del DL n. 80/2021 sia il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 **NON forniscono indicazioni in merito a come effettuare il calcolo del numero dei dipendenti** al fine di stabilire l'applicazione o meno delle semplificazioni.

Il Piano-tipo presenta la seguente struttura:

#### **SEZIONE 1: Scheda anagrafica amministrazione**

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice scale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

**Enti coinvolti:** tutti i Comuni

#### **SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione**

##### **2.1 - Valore pubblico**

La sottosezione 2.1 contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2, Decreto 132/2022).

Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di out come/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile.

**Enti coinvolti:** Comuni con più di 50 dipendenti

##### **2.2 - Performance**

Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e

di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del d.lgs. n. 150/2009.

**Enti coinvolti:** Comuni con più di 50 dipendenti. Secondo le condivisibili indicazioni fornite da ANCI, sebbene, non sia prevista l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, "si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione"

### **2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Elementi essenziali:

- valutazione di impatto del contesto esterno;
- valutazione di impatto del contesto interno;
- mappatura dei processi;
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio;
- monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio.

**Enti coinvolti:** tutti i Comuni - L'aggiornamento della mappatura dei processi esistente tenendo conto, quali aree di rischio, di quelle indicate all'art. 1, comma 16, della Legge 6 novembre 2012,

n. 190, ovvero:

- 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modi che 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.

## **SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano**

### **3.1 - Struttura organizzativa**

La sottosezione 3.1 presenta il modello organizzativo dell'Ente e, in particolare, illustra:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di dirigenti e numero di posizioni organizzative, sulla base di quattro dimensioni: inquadramento contrattuale (o categorie); profilo professionale; competenze tecniche (saper fare); competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- numero medio dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa;
- eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.
- **Enti coinvolti:** tutti i Comuni

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

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale: la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione:

In particolare, devono essere indicati:

- le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;
- gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla

- performance individuale;
- il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.

**Enti coinvolti:** tutti i Comuni

### **3.3 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Nella sottosezione devono essere indicati i seguenti elementi:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
  - a. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - b. stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
  - c. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel pro lo delle risorse umane in termini di pro li di competenze e/o quantitativi.

In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi:

- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;
- strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente;
- programmazione della formazione del personale al ne dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale.

**Enti coinvolti:** tutti i Comuni

### **SEZIONE 4: Monitoraggio**

Il monitoraggio del 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 n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

### **Valore pubblico e programmazione Finanziaria**

Nella logica della integrazione il filo conduttore è rappresentato, come si è visto, dalla sottosezione "Valore pubblico", rispetto alla quale le altre sottosezioni del PIAO devono declinare i relativi contenuti, in termini di performance, di protezione dai rischi corruttivi, di fabbisogni formativi e di reclutamento.

Per definire il "Valore pubblico" che l'amministrazione intende generare occorre necessariamente partire dalla sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), come previsto dall'art. 3, comma 1, lettera a) del decreto n. 132/2022 il quale prevede che la sottosezione debba riportare "risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati **in coerenza con i documenti di programmazione Finanziaria adottati da ciascuna amministrazione**" e dall'art. 8, comma 1 del medesimo

decreto il quale prevede che “Il Piano integrato di attività e organizzazione (...) 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”.

Il principio contabile applicato alla programmazione Finanziaria (Allegato n. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011), nel delineare i contenuti del DUP, fornisce un quadro di riferimento all'interno del quale la sottosezione “Valore pubblico” del PIAO deve essere elaborata. Il principio contabile prevede, infatti, che la sezione strategica del DUP che debba sviluppare e concretizzare le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000 e individuare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, **gli indirizzi strategici dell'ente**. In particolare, la sezione strategica del DUP individua “le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”, e definisce per ogni missione di bilancio, **gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato**. Anche per il DUP, Missioni di bilancio e obiettivi strategici sono contenuti funzionali alla predisposizione della sottosezione “Valore Pubblico”.

Il “Valore pubblico” deve rappresentare, secondo le linee guida per la redazione del PIAO, il miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale, sanitario, ecc. della comunità amministrata; per contestualizzare tale miglioramento e quindi identificare il “Valore pubblico” che si intende generare, le scelte di medio e lungo periodo operate nel DUP costituiscono il quadro di riferimento nel quale elaborare il contenuto informativo della specifica sezione del PIAO. Le stesse linee guida per la redazione del PIAO, approvate con il decreto n. 132 del 30.06.2022, prevedono che nella sottosezione “Valore pubblico” le amministrazioni debbano descrivere, **in coerenza con i documenti di programmazione economica e Finanziaria**, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Ai principi contabili applicati alla programmazione finanziaria, sopra richiamati, si aggiungono le seguenti norme di principio del d.lgs. 150/2009 che devono trovare nel nuovo PIAO una corretta perimetrazione, nel momento in cui il Piano della performance non ha più la caratteristica di un documento di programmazione autonomo ma confluisce nel PIAO:

lo sviluppo del ciclo di gestione della performance deve avvenire “in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della **programmazione Finanziaria e del bilancio**”, rendendo evidente il “collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse” (art. 4);

il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve contenere “le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione Finanziaria e di bilancio” (art. 7, c. 2-bis);

“Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e Finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa” (art. 5, comma 1, seconda parte).

Se il Piano della performance non ha più ragione di esistere come documento di programmazione autonomo, rimane pienamente vigente l'art. 5, comma 1-ter del d.lgs. 150/2009, il quale, nel prevedere che “Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa”, di fatto impone alle amministrazioni di approvare un piano provvisorio di performance

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
<b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	TAGLIOLO MONFERRATO	
<b>Indirizzo</b>	VIA ROMA N. 2	
<b>Recapito telefonico</b>	014389171	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.tagliolomonferrato.al.it/">https://www.comune.tagliolomonferrato.al.it/</a>	
<b>e-mail</b>	info@comune.tagliolomonferrato.al.it	
<b>PEC</b>	sindacotagliolo@actaliscertymail.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00382110062	
<b>Sindaco</b>	Lipartiti Marianna	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	4	
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	1500	

## Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

### Per la sottosezione 2.1 - Valore pubblico

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 45 del 28-12-2024;

### Per la sottosezione 2.2 - Performance

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni che saranno contenute in apposita deliberazione della giunta comunale da adottarsi tempestivamente, secondo le indicazioni del d.lgs. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017.

Restano confermati le obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e prevenire e rimuovere le discriminazioni contenute nel "Piano delle azioni positive 2024/2026" all'interno del PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 12/04/2024

### Per la sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Si sottolinea l'importanza della prevenzione della corruzione come dimensione del valore pubblico: prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza significa contribuire a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Si fa rilevare che tale sottosezione ha ad oggetto la mappatura dei processi e dei relativi eventi rischiosi.

Per i contenuti della presente Sottosezione, si richiama integralmente quanto disposto con la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 in data 21/03/2025, con la quale si è provveduto alla conferma della Sottosezione di programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piao 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 12/04/2024 secondo le misure di semplificazione per i Comuni di minori dimensioni confermate nel Piano Nazionale Anticorruzione aggiornamento 2024 – approvato da ANAC con Deliberazione nro 31 del 30/01/2025

I documenti sono consultabili al seguente Link:

<http://www.comune.tagliolomonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=134560>

#### MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO

#### Area AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni: si conferma PIAO 2024 -2026

#### Area CONTRATTI PUBBLICI

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni: : si conferma PIAO 2024 -2026

**Area CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni: si conferma PIAO 2024 -2026

**Area CONCORSI E PROVE SELETTIVE**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni: si conferma PIAO 2024 -2026

**Area PROCESSI RILEVANTI PER LA PERFORMANCE**

Processo:

Sottoprocesso (eventuale)

Azioni: si conferma PIAO 2024 -2026

### Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

#### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa, risulta così composta:

Area/Categoria	Qualifica	Tempo indeterminato
Area degli Istruttori (ex Categoria C)	Istruttore Amministrativo	1
Area degli Istruttori (ex Categoria C)	Istruttore Amministrativo	Vacante
Area degli Operatori esperti (ex Categoria B3)	Collaboratore professionale servizi tecnico-manutentivi	2
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>

Il Comune si avvale dell'utilizzo condiviso con altro Ente, nella forma di convenzione ai sensi dell'art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, di personale per lo svolgimento del Servizio Finanziario e del Servizio Tecnico e dell'utilizzo di personale dipendente di altro Ente mediante convenzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 per il Servizio Finanziario.

L'Ufficio di Segreteria Comunale è svolto in forma di convenzione con i Comuni di Castelletto d'Orba (capo convenzione), Lerma, Montaldeo.

#### Sottosezione di Programmazione Organizzazione del lavoro agile

Allo stato attuale, in considerazione dell'esiguo numero di unità di personale dipendente che svolge mansioni espletabili in forma di lavoro a distanza, **non viene adottata** la disciplina organizzativa del lavoro agile o da remoto, rimandando a successivi provvedimenti, in attuazione della disciplina dei Contratti collettivi di Comparto, in fase di aggiornamento annuale del PIAO.

#### Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Dalle risultanze contabili relative ai limiti assunzionali, in applicazione dell'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020, rilevate dal Servizio Finanziario, come da attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario in data 25/03/2025 Prot. 1288/Int., risulta quanto segue:

	acc. 2022	acc. 2023	acc. 2024	3.093.454,30
Entrate Correnti	1.021.966,70	954.397,70	1.117.089,90	
Accantonamento FCDE (assestato bilancio 2025)				3.595,00
Media di riferimento				3.089.859,30

Il rapporto tra i valori delle due componenti è pari al 19,30%, così calcolato:

Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti		
<u>Spese di personale 2024</u>	€ 198.825,68	= 19,30%
Media entrate (2022/2024) al netto FCDE	€ 1.029.953,10	

Il Comune di Tagliolo Monferrato si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b) dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, prevista ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, avendo al 31/12/2023, n. 1.494 abitanti, il cui valore soglia è pari al 28,6% e che pertanto si pone ampiamente al di sotto della fascia minima di contenimento assunzionale.

L'incremento disponibile per le nuove assunzioni fino al raggiungimento del sopra detto valore soglia, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale ed entrate correnti, corrisponde a € **294.566,60** (corrispondente a € 1.029.953,10 media entrate 2021/2023\* 28,6%).

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 in data 21/03/2025, è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale anno 2025, dalla quale **non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;**

Il Piano di riequilibrio Finanziario Pluriennale, approvato dal Comune con deliberazione consiliare n. 30 del 22/09/2020 e dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Piemonte con Delibera n. 75 del 20/07/2023, prevede nell'ambito delle Misure di riequilibrio economico-finanziario Punto 1.1, con riguardo alla gestione delle risorse umane, è *rilevante sottolineare come il Comune di Tagliolo Monferrato ha un organico fortemente ridotto e svolge la propria attività avvalendosi di n° 2 dipendenti di altri comuni che prestano la loro collaborazione secondo le forme previste dall'art. 1, comma 557, della L. 311/2004. Su tale fronte, essenzialmente, gli interventi ipotizzati non possono manifestarsi in prospettive di contenimento della spesa, in considerazione della circostanza che le risorse umane in oggi presenti sono indispensabili per lo svolgimento dei servizi essenziali. Nondimeno, dal 2020 non è stato più attivato un servizio aggiuntivo di polizia locale che ha tradizionalmente comportato un onere, su base annua, di circa € 5.000 che, pertanto, corrisponde ad un beneficio atteso per l'intera durata del piano di riequilibrio.*

*Alla data dell'01.01.2020 il personale del Comune è così composto:*

<i>figure</i>	<i>tempo indeterminato</i>	<i>tempo determinato</i>
<i>cat. D</i>	===	===
<i>cat. C</i>	2	===
<i>cat. B</i>	2	===
<i>cat. A</i>	===	===

Per il triennio 2025-2027, in coerenza con le previsioni del Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale si programma quanto segue:

- di procedere ad n. 1 assunzione di personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e orario a tempo pieno nell'Area degli Istruttori (ex Categoria C), atteso che si è determinata una vacanza nella dotazione organica per collocamento in quiescenza di un profilo professionale

inquadrata nell'Area Istruttori con profilo amministrativo. Di provvedere, in particolare, al reclutamento di un profilo amministrativo contabile per soddisfare il fabbisogno della struttura in carenza di specifiche professionalità;

- di mantenere n. 1 unità di personale in servizio con contratto a tempo indeterminato ed orario a tempo pieno inquadrata nell'Area degli Istruttori (ex Categoria C), Istruttori amministrativi e n. 2 unità di personale in servizio con contratto a tempo indeterminato ed orario a tempo pieno inquadrato nell'Area degli Operatori esperti (ex Categoria B), Collaboratori tecnico-manutentivi che svolgono, in coerenza con le professionalità possedute, le attività manutentive (dire che viene mantenuto l'assetto organizzativo complessivo) ;

- di prevedere, per fare fronte alle esigenze di regolare funzionamento del Servizio Finanziario in considerazione dell'assenza di professionalità specifiche reperibili nell'ambito del personale dipendente dell'Ente l'utilizzo di n. 1 unità di personale dipendente di altro Comune nella forma prevista dall'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311, come segue:

- n. 1 ragioniere, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D) per lo svolgimento di attività lavorativa presso il Servizio finanziario, per n. 3 ore settimanali, per ciascuno degli anni:  
2025 periodo (01/01/2025 – 31/12/2025)  
2026 (periodo 01/01/2026 – 31/12/2026)  
2027 (periodo 01/01/2027 – 31/12/2027);

- di prevedere, per fare fronte alle esigenze di regolare funzionamento del Servizio Amministrativo in considerazione della vacanza del posto di organico per cessazione dal servizio e nelle more di svolgimento delle procedure assunzionali per la copertura del posto medesimo l'utilizzo di n. 1 unità di personale dipendente di altro Comune nella forma prevista dall'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311, come segue

- n. 1 unità , Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D) per lo svolgimento di attività lavorativa presso il Servizio Amministrativo, per n. 6 ore settimanali, per ciascuno degli anni:  
2025 (periodo 01/05/2025 – 31/12/2025)  
2026 (periodo 01/01/2026 – 31/12/2026)  
2027 (periodo 01/01/2027 – 31/12/2027);
- in base all'art. 1 comma 557, della legge n. 331/2004, una volta conclusa la procedura assunzionale, l'utilizzazione di un'unità mediante il cd "scavalco di eccedenze" per fronteggiare l'esiguità degli organici e facilitare lo svolgimento delle funzioni amministrative.

La spesa complessiva annua prevista per l'utilizzo delle n. 2 sopra indicate unità di personale dipendente di altri Comuni nella forma prevista dall'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311 è prevista:

- per l'anno 2025 in € 7.113,91, comprensiva degli oneri riflessi;
- per l'anno 2026 in € 9.248,23, comprensiva degli oneri riflessi;
- per l'anno 2027 in € 9.248,23 , comprensiva degli oneri riflessi;

Si programma l'attribuzione di un incarico ai sensi dell'art. 7 co 6 del dlgs 165/2001 alla Sig. Anastasia Parodi cessata dal servizio a far data dal 31 dicembre 2024, avente ad oggetto un'attività di affiancamento, assistenza, supporto e formazione al personale neo assunto

In tal senso, l'art. 10 dl 30 aprile 2022 n. 36 prevede in deroga all'art. 5, comma 9, del dl n. 95/2012, la possibilità di conferire incarichi retribuiti a soggetti in quiescenza per le esigenze connesse al PNRR fino al 31 dicembre 2026.

Si fa rilevare, a tal proposito, che il Comune ha presentato domanda per l'accesso ai finanziamenti previsti dal PNRR per la transizione digitale.

Quanto sopra, inoltre, trova conforto nel formante orientamento pretorio contabile che in più occasioni ha circoscritto il divieto agli incarichi di studio e di consulenza (oltre che direttivi e dirigenziali) ritenendo lo stesso divieto non possa estendersi ad "attività di mera condivisione" quali la "formazione operativa e il primo affiancamento del personale neo assunto" (Sezione reg. contr. Liguria n. 66/2023) o ad "attività di mera assistenza" quali "attività caratterizzata, in negativo, dalla mancanza di competenze specialistiche che non rientri nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale del 2229 cc. (Sezione reg. contr. Lazio n. 88/2023)(*vedasi anche Corte dei Conti, deliberazione n. 80 del 22 maggio 2024 Sez regionale del Lazio*). Il compenso riconosciuto è stimato in € 2.500,00.

La sopra esposta programmazione dei fabbisogni di personale assicura il rispetto del limite massimo assunzionale stabilito dall'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020, assicura il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/05/2010, n. 78 ed assicura il contenimento della spesa di personale, comprensiva di tutte le voci rilevanti, entro il limite (valore medio del triennio 2011-2012-2013), stabilito dall'art. 1, comma 557 e ss. della legge n. 296/2006, come risulta dalla certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario in data 25/03/2025 Prot. 1288/Int.

La spesa per il personale prevista dalla presente programmazione dei Fabbisogni di personale è prevista negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione C.C. n. 46 del 28/12/2024.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027 prevede:

- 1) Assunzioni di personale a tempo indeterminato: n. 1 unità
- 2) Utilizzo di n. 2 unità di personale dipendente di altri Comuni nella forma prevista dall'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311, come segue:
  - n. 1 ragioniere, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D) per lo svolgimento di attività lavorativa presso il Servizio finanziario, per n. 3 ore settimanali, per ciascuno degli anni:
    - 2025 periodo (01/01/2025 – 31/12/2025)
    - 2026 (periodo 01/01/2026 – 31/12/2026)
    - 2027 (periodo 01/01/2027 – 31/12/2027);
  - n. 1 unità , Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D) per lo svolgimento di attività lavorativa presso il Servizio Amministrativo , per n. 6 ore settimanali, per ciascuno degli anni:
    - 2025 (periodo 01/05/2025 – 31/12/2025)
    - 2026 (periodo 01/01/2026 – 31/12/2026)
    - 2027 (periodo 01/01/2027 – 31/12/2027)

spesa complessiva annua prevista per l'utilizzo delle n. 2 sopra indicate unità di personale dipendente di altri Comuni nella forma prevista dall'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311 è prevista:

- per l'anno 2025 in € 7.113,91, comprensiva degli oneri riflessi;
- per l'anno 2026 in € 9.248,23, comprensiva degli oneri riflessi;
- per l'anno 2027 in € 9.248,23 , comprensiva degli oneri riflessi;

3) n. 1 incarico ai sensi dell'art. 7 co 6 del dlgs 165/2001 con un compenso stimato in € 2.500,00.

La dotazione organica dell'Ente è definita come segue:

<b>Qualifica/Categoria/Area</b>	<b>Posti</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D)</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Istruttori (ex Categoria C) Istruttore Amministrativo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Istruttori (ex Categoria C) Istruttore Amministrativo-Contabile</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex Categoria B.3) Collaboratore professionale servizi tecnico-manutentivi</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Operatori (ex Categoria A)</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

#### **Sezione 4. Monitoraggio**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 non è prevista l'obbligatorietà del monitoraggio per il Comune di Tagliolo Monferrato, stante la sua dimensione.

Il monitoraggio del P.I.A.O. 2025/2027 potrà, tuttavia, essere effettuato:

- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione relativamente alla Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", con particolare attenzione alla verifica del permanere dell'assenza delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative rilevanti.