



**COMUNE DI FRASSINO**  
PROVINCIA DI CUNEO

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 8**

**OGGETTO: ART. 6 C. 4 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80 CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113 E S.M.I. - APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PIAO - 2025/2027 - PROVVEDIMENTI**

L'anno DUEMILAVENTICINQUE addì VENTISETTE del mese di GENNAIO alle ore 17:40 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

|   | COGNOME E NOME  | CARICA           | PRESENTE | ASSENTE |
|---|-----------------|------------------|----------|---------|
| 1 | ELLENA Roberto  | SINDACO          |          |         |
| 2 | TALLONE Fabio   | VICE SINDACO     |          |         |
| 3 | MENZIO Giovanni | ASSESSORE        |          |         |
|   |                 | Totale Presenti: | 3        |         |
|   |                 | Totale Assenti:  |          | 0       |

Assiste alla seduta il Segretario Comunale NASI Dott.ssa Chiara Angela che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la presidenza ELLENA Roberto nella sua qualità di Sindaco il quale assiste alla presente deliberazione collegato da remoto, così come il Vice Sindaco TALLONE Fabio e l'Assessore MENZIO Giovanni.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

**OGGETTO: ART. 6 C. 4 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80 CONVERTITO IN LEGGE 6 AGOSTO 2021, N. 113 E S.M.I. - APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PIAO - 2025/2027 - PROVVEDIMENTI**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 31 del 03.04.2024 con cui risulta approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026;

Tenuto conto che il P.I.A.O. ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6 c. 4 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii.) *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;*

Verificato tuttavia che ai sensi dell'art. 8 c. 2 del DM 132/2022 *In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.*

Ricordato che il termine per l'approvazione del bilancio 2025/2027 è fissato al 28.02.2025 giusto decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2024;

Tenuto conto che la proroga del bilancio di previsione 2025/2027 comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 28.02.2025;

Dato atto che l'Ente conta una popolazione residente inferiore a 15.000 abitanti e ha meno di 50 dipendenti

Richiamati:

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 concernente il regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 151 del 30 giugno 2022;

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0076464-P) n. 2 dell'11/10/2022 recante indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO nonché sul monitoraggio del PIAO anche mediante la compilazione, entro il 31/10/2022, da parte di tutte le amministrazioni pubbliche di apposito questionario;

Considerato che il PIAO 2025/2027 viene a strutturarsi, in questo quarto anno di applicazione, conformemente ai dettami della normativa per come sopra riportata, e con una metodologia di costruzione che assume come graduale obiettivo quello di strutturare un sistema che non configuri il PIAO come una mera collazione di atti programmatici, bensì come uno strumento di ripensamento generale e trasversale dell'intera procedura programmatica che trova il suo baricentro su una logica di integrazione e trasversalità;

Tenuto conto che nel 2024 non risultano accertati fatti corruttivi, l'Ente non ha realizzato modifiche organizzative rilevanti né sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative o aggiornamenti/modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;

Esaminato il documento complessivo del PIAO elaborato, per le singole sezioni che lo compongono, dai referenti per competenza;

Ritenuto, pertanto, di approvare il sopra citato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della medesima;

Tenuto conto che conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 nel D.U.P. 2025/2027 è contenuta la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente mentre il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 c. 1 e 4 D.Lgs. 165/2001 è assorbito nella Sezione 3.3 del P.I.A.O.;

Tenuto conto che la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce come, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;

Acquisito pertanto il parere favorevole del revisore dei conti;

Ricordato che, ai sensi del comma 4 dell'art. 6 del D.L. 80/2021, il P.I.A.O. unitamente al presente atto devono essere pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Visti:

- il vigente Statuto Comunale;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Acquisito il parere, favorevole, espresso sotto il profilo della regolarità tecnica amministrativa, dal Segretario Comunale e il parere della regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio finanziario ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/2000 così come sostituito dall'art. 3 co. 1 lett. b del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 7/12/2012 n. 213;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

## **D E L I B E R A**

Per le ragioni di cui in premessa, qui integralmente richiamate,

1. Di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il 2025/2027 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della medesima.
2. Di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
3. Di disporre la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale su "*Amministrazione Trasparente*" e la trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
4. Di trasmettere il presente provvedimento agli uffici comunali per i conseguenti adempimenti.

**DOPODICHÉ** i medesimi componenti la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione, deliberano di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.L.VO 267/2000, al fine di ottemperare a quanto sopra entro la data di scadenza del 28.02.2025.

Del che si è redatto il presente verbale.

**IL SINDACO**  
F.to: ELLENA Roberto

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: NASI Dott.ssa Chiara Angela

---

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 04/02/2025 al 19/02/2025 come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000 e dall'art. 32 della legge n. 69/2009 e ss.mm.ii.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: NASI Dott.ssa Chiara Angela

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
NASI Dott.ssa Chiara Angela

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.L.gs. 267/2000

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: NASI Dott.ssa Chiara Angela

---

E' copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla Legge.  
Frassino, li 04/02/2025

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
NASI Dott.ssa Chiara Angela



Comune di Frassino

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E  
ORGANIZZAZIONE  
2025/2027**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Frassino ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

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

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

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

L'Ente nel corso del 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2023 del 25/01/2023, successivamente integrata con deliberazione della Giunta comunale n. 49/2023 del 23.08.2023 per l'approvazione della Sotto – Sezione “Anticorruzione e trasparenza”, nell'anno 2024 il PIAO per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 03.04.2024.

Con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

Inoltre, il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Frassino ha meno di 50 dipendenti.

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

**RIFERIMENTI**

|                       |                                                                                     |                         |           |              |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|--------------|
| <b>Indirizzo</b>      | <b>Via S. Rocco, 4</b>                                                              | <b>Frassino</b>         | <b>CN</b> | <b>12020</b> |
| <b>Centralino</b>     | +39 0175/976926                                                                     |                         |           |              |
| <b>Sito</b>           | <a href="https://www.comune.frassino.cn.it/">https://www.comune.frassino.cn.it/</a> |                         |           |              |
| <b>e-mail</b>         | <a href="mailto:info@comune.frassino.cn.it">info@comune.frassino.cn.it</a>          |                         |           |              |
| <b>PEC</b>            | <a href="mailto:frassino@cert.ruparpiemonte.it">frassino@cert.ruparpiemonte.it</a>  |                         |           |              |
| <b>Partita IVA</b>    | 00517740049                                                                         |                         |           |              |
| <b>Codice Fiscale</b> | 00517740049                                                                         |                         |           |              |
| <b>Codice ISTAT</b>   | 004092                                                                              | <b>Codice Catastale</b> | D782      |              |

**IBAN: IT63E0760103200001068914439**

**Fatturazione Elettronica: UF6DD3**

Residenti al 31.12.2024: 256

**Sindaco:**

ELLENA Roberto

**Giunta Comunale:**

ELLENA Roberto

TALLONE Fabio

MENZIO Giovanni

**Consiglio Comunale**

ELLENA Roberto, TALLONE Fabio, MENZIO Giovanni, MATTEODO Maura, GIUSIANO Armando Luigi, BIOLETTI Aldo, MIELE Emmanuel, CIVALLERI Giovanni Tommaso, RIGONI Dante, GALLELLO Roberto Giuseppe, VICARI Paolo.



## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato
- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 presentato con D.G.C. n. 51 del 24/07/2024 e approvato con D.C.C. n. 19 del 02/10/2024, aggiornato con D.G.C. n. 66 del 15/11/2024 e D.C.C. n. 29 del 20/12/2024 consultabile al seguente link:

[https://www.comune.frassino.cn.it/cgi-bin/trasparenza/0108202416725\\_COMUNE\\_DI\\_FRASSINO.pdf](https://www.comune.frassino.cn.it/cgi-bin/trasparenza/0108202416725_COMUNE_DI_FRASSINO.pdf)

#### 2.2 Performance<sup>2</sup>

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

#### **Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**

Risultano individuati e assegnati i seguenti obiettivi operativi di sviluppo:

Area AMMINISTRATIVA

Servizi Amministrativo – Segreteria – Anagrafe – Stato Civile - Elettorale:

Responsabile ELLENA Roberto - Sindaco

---

<sup>1</sup> Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132\_2022)

<sup>2</sup> Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]".

| <b>Obiettivo: descrizione sintetica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Peso attribuito</b> |
| Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2025/2027, approvato con DGC n. 66 del 15/11/2024 e con DCC n. 29 del 20/12/2024                                                                                                                                                                                    |                        |
| 1. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti al settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque | 20                     |
| 2. Tenuta dell'archivio corrente                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 10                     |
| 3. Sistemazione strutturale dell'archivio di deposito (classificazione e catalogazione documenti, predisposizione materiale di scarto)                                                                                                                                                                                                  | 10                     |
| 4. Revisione dei Regolamenti Comunali nei settori di competenza                                                                                                                                                                                                                                                                         | 10                     |
| 5. Verifiche tributarie con accertamenti: ricognizione esiti e raggiungimento obiettivi                                                                                                                                                                                                                                                 | 10                     |
| 6. Attività di supporto all'ufficio finanziario e tecnico                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10                     |
| 7. Gestione Bando PNRR - PA DIGITALE 2026 - MISURA 1.4.4 "AVVISO MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELL'ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) - ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024) importo di progetto € 3.928,40                                                                                      | 30                     |

#### PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

| <b>Settore</b>                                                     | <b>Responsabile del Servizio</b> |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Amministrativo – Segreteria – Anagrafe – Stato Civile - Elettorale | ELLENA Roberto - Sindaco         |

| <b>Collaboratori interni</b> |                                                                          |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Categoria</b>             | <b>Nome e cognome</b>                                                    |
| Istruttore Amministrativo    | Mezzano Valeria - dipendente a tempo part – time indeterminato assegnato |
| Funzionario Contabile        | Cioata Otilia - dipendente a tempo pieno indeterminato assegnato         |

Servizio Personale (con esclusione funzioni datoriali ex D.Lgs. 81/2008) Responsabile: Segretario comunale NASI Dott.ssa Chiara Angela

| Obiettivo: descrizione sintetica                                                                                                                                                                                                     |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione                                                                                                                                                             | Peso attribuito |
| Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2025/2027, approvato con DGC n. 66 del 15/11/2024 e con DCC n. 29 del 20/12/2024                                                                                 |                 |
| 1. Programmazione fabbisogno personale e piano assunzionale - gestione eventuali procedure di concorso e mobilità - Acquisizione e mantenimento personale di supporto art. 1 comma 557 e altre forme di lavoro flessibile            | 20              |
| 2. Stipula convenzioni con altri Enti per la gestione associata dei servizi comunali – accordi di programma e altre forme di cooperazione sovra – comunale – rapporti con Unione Montana Valle Varaita e/o altri Enti sovra-comunali | 15              |
| 3. Gestione ciclo della performance – controllo di gestione – funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – funzioni di Nucleo di Valutazione del personale dipendente                                      | 20              |
| 4. Predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con funzioni di Referente al Ministero della Funzione Pubblica                                                     | 20              |
| 5. Adempimenti connessi alla stipula e registrazione di Contratti Pubblici                                                                                                                                                           | 5               |
| 6. Attività di consulenza giuridico/amministrativa e di verbalizzazione delle sedute della Giunta e del Consiglio                                                                                                                    | 20              |

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

| Settore                     | Responsabile del Servizio                       |
|-----------------------------|-------------------------------------------------|
| Amministrativo – Segreteria | Segretario comunale NASI Dott.ssa Chiara Angela |

| Collaboratori interni     |                                                                          |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Categoria                 | Nome e cognome                                                           |
| Istruttore Amministrativo | Mezzano Valeria - dipendente a tempo part – time indeterminato assegnato |
| Funzionario Contabile     | Cioata Otilia- dipendente a tempo pieno indeterminato assegnato          |

Area TECNICA

Responsabile FINO Livio

| <b>Obiettivo: descrizione sintetica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Peso attribuito</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |                        |
| Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2025/2027, approvato con DGC n. 66 del 15/11/2024 e con DCC n. 29 del 20/12/2024                                                                                                                                                                                     |                        |
| 1. Gestione bandi:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 30                     |
| - CUP: E73H19001090001 – Sistemazione del Rio Villa e messa in sicurezza del concentrico di Frassino dal rischio idrogeologico – importo di progetto € 510.000,00                                                                                                                                                                        | 10                     |
| - CUP E75H21000000001 – Interventi di stabilizzazione del movimento franoso in località Meyra da Mun – importo di progetto € 375.000,00                                                                                                                                                                                                  | 10                     |
| - Fondi Sviluppo e coesione 2021-2027 per misura Aree Territoriali Omogenee Terre del Monviso – importo di progetto € 135.000,00                                                                                                                                                                                                         | 10                     |
| 2. Lavori di consolidamento strutturale, di restauro conservativo e risanamento sulla chiesa ed annesso campanile della parrocchiale di "S. Stefano" di Frassino – importo di progetto € 700.000,00                                                                                                                                      | 20                     |
| 3. Definizione pregressi quadri economici di opere con rilevazione economie                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |
| 4. Piano autocontrollo stradale, parchi giochi                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 5                      |
| 5. Attuazione opere pubbliche come da specifici programmi e a seguito di finanziamenti Statali – Regionali.                                                                                                                                                                                                                              | 5                      |
| 6. Continuo aggiornamento piattaforma BDAP e SIMOG                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 10                     |
| 7. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti al settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque. | 20                     |

**PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO**

| <b>Settore</b> | <b>Tecnico</b> |
|----------------|----------------|
| Tecnico        | FINO Livio     |

| Collaboratori interni               |                                                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Categoria                           | Nome e cognome                                            |
| Funzionario Tecnico                 | Fino Livio                                                |
| Istruttore Tecnico                  | Meinero Emanuele                                          |
| Operatore Esperto                   | Enrico Civalleri                                          |
| Istruttore Amministrativo           | Mezzano Valeria                                           |
| Funzionario Contabile               | Cioata Otilia                                             |
| Istruttore Amministrativo Contabile | Personale di altro ente – art. 1 comma 557 legge 311/2004 |

| Obiettivo: descrizione sintetica                                                                                                                     | Peso attribuito |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione                                                                             |                 |
| Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023 |                 |
| 1. Servizio Scuolabus                                                                                                                                | 40              |
| 2. Lavori di manutenzione patrimonio comunale:                                                                                                       | 60              |
| - riparazione ed installazione segnaletica verticale;                                                                                                |                 |
| - opere di manutenzione e ordinaria e straordinaria presso il Palazzo del Municipio, la Biblioteca;                                                  |                 |
| - opere di manutenzione pozzetti e griglie strade, piazze comunali;                                                                                  |                 |
| - pulizia strade, piazze, marciapiedi comunali;                                                                                                      |                 |
| - pulizia e manutenzione ordinaria del Cimitero capoluogo e S. Maurizio;                                                                             |                 |
| - manutenzione parco giochi ed aree verdi;                                                                                                           |                 |
| - tinteggiatura arredamento urbano dislocato nel concentrico.                                                                                        |                 |
| - servizio cimiteriale in occasione di funerali                                                                                                      |                 |

Area FINANZIARIA

Servizi Finanziario e Tributi

Responsabile ELLENA Roberto – Sindaco

| <b>Obiettivo: descrizione sintetica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Peso attribuito</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                        |
| Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |
| 1. Predisposizione e approvazione conto consuntivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 15                     |
| 2. Predisposizione e gestione bilancio di previsione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 25                     |
| 3. Attività di allineamento tra dati contabilità e dati presenti sulla PCC in modo da arrivare il prima possibile al risultato di una PCC aggiornata grazie alle informazioni ricevute automaticamente dal sistema contabile attraverso SIOPE+                                                                                                                                                                        | 20                     |
| 4. Rispetto tempi di pagamento. L'indice di Tempestività dei Pagamenti delle pubbliche amministrazioni rappresenta un indicatore molto importante, significativo di una corretta gestione finanziaria che permette all'Ente Locale di liquidare e pagare le proprie fatture commerciali entro i 30 giorni stabiliti dalla normativa.                                                                                  | 15                     |
| 5. Adempimenti connessi alla gestione delle risorse assegnate al Comune di Frassino nell'ambito del Fondo di solidarietà comunale di cui alla lettera d – sexies del comma 449 della Legge 232 del 2016, come sostituita dall'art. 1, comma 172 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 per garantire i livelli minimi dei servizi educativi per l'infanzia rivolti alla popolazione della fascia di età fra 3 e 36 mesi | 10                     |
| 6. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti il settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque.                                                                              | 15                     |

**PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO**

| <b>Settore</b>      | <b>Responsabile servizio</b> |
|---------------------|------------------------------|
| Tributi finanziario | ELLENA Roberto               |

| <b>Collaboratori interni</b>        |                                                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Categoria</b>                    | <b>Nome e cognome</b>                                     |
| Istruttore Amministrativo           | Mezzano Valeria                                           |
| Funzionario Contabile               | Cioata Otilia                                             |
| Istruttore Amministrativo Contabile | Personale di altro ente – art. 1 comma 557 legge 311/2004 |

Il Sistema di valutazione delle performance risulta approvato con D.G.C. 82/2021 del 30.12.2021. Con D.G.C. 68/2023 del 29.11.2023 risulta approvato il nuovo Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.

## **Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:**

### Premessa

La legge 125 del 1991 sulle azioni positive rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l'Europa occidentale.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*" ha ripreso, confermandoli ed ampliandoli, i principi generali in materia.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale delle disposizioni sopra richiamate è stato caratterizzato in particolare da:

- L'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- L'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- L'istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Tali disposizioni si aprono con la dichiarazione delle proprie finalità: l'occupazione femminile e realizzare la sostanziale uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro... mediante ... azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

In particolare:

- eliminare o superare la disparità di fatto di cui soffrono le donne sia prima che durante il lavoro;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali (tecnologicamente avanzati) e nei livelli (di responsabilità) nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Essa supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza femminile attraverso strumenti denominati Azioni Positive.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La promozione delle stesse è affidata ad un ampio reticolo di soggetti:

- istituzioni

- OO.SS.
- centri di formazione professionale
- datori di lavoro;

mentre la loro adozione è privilegiata, per l'accesso ai benefici finanziari, per i progetti che il datore concorda con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale; è obbligatoria per le PP.AA., sentiti gli organismi più rappresentativi del personale, con l'istituzione dei Comitati P.O. aziendali ove previsti dalla contrattazione collettiva.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

La materia trova terreno fertile nelle competenze istituzionali e politiche dell'Ente Locale, con particolare riferimento ai problemi della formazione, dell'orientamento, dell'occupazione, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale.

Le politiche di pari opportunità che il Comune intende mantenere, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di donne e di uomini: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile. E ciò non solo perché costituisce un presupposto di innovazione e di efficacia della politica di "uguaglianza di opportunità", ma perché rappresenta l'elemento fondativo in un pieno diritto di cittadinanza dei due generi: il maschile ed il femminile; i quali non sono semplicemente due attributi biologici attinenti la riproduzione della specie o i rapporti di potere, bensì due categorie dell'esistente in continuo dialogo



L'Ente locale, rappresentando una delle istituzioni più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili

- 1) Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
- 2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne, con particolare riferimento alla componente femminile;
- 3) Promuovere la qualità del lavoro;
- 4) Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'Amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.
- 5) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne;
- 6) Sperimentare nuove forme di conciliazione con i tempi familiari;
- 7) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra donne e uomini;
- 8) Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- 9) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

#### Situazione del personale in servizio

Il Comune di Frassino dispone di n. 4 dipendenti, due donne e due uomini. Nel corso dell'anno 2023, infatti, è stata attivata procedura di concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e parziale (part-time verticale al 50%) di n. 1 Istruttore tecnico da assegnare all'Ufficio tecnico comunale. A seguito dell'espletamento di tale procedura in data 16.10.2024 è stato assunto il sig. Emanuele Meinero con il profilo professionale di "*Istruttore tecnico*". Il Comune si avvale, inoltre, di forme di lavoro flessibile (incarichi ad altri dipendenti di amministrazioni pubbliche) a supporto dell'ufficio tecnico comunale (n. 1 uomo), ed il personale incaricato è un uomo e una donna. Il Segretario comunale alla data attuale è una donna. Dal 01.12.2024 il servizio di Segreteria Comunale è gestito in Convenzione con i Comuni di Verzuolo (Capo – convenzione), Manta, Frassino e Sampeyre giusta D.C.C. n. 22 del 04.11.2024. Il Comune di Frassino partecipa alla gestione associata per la quota del 7,34 % pari a n. 3 ore settimanali di presenza del Segretario Comunale. Viste le ridotte dimensioni demografiche ed il ridotto numero di dipendenti, il Comune è sprovvisto della figura del Vice – Segretario.

#### Obiettivi strategici

Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente e valutare come prioritaria la persona in sé, rispetto

all'efficientismo, alla pretesa di perfezione, all'assolutismo del lavoro. Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

#### Azioni positive

1. Disponibilità alla flessibilità di orario per agevolare i dipendenti nella conciliazione lavoro/tempi della famiglia e della persona. In questo contesto, il Comune di Bellino ha modificato l'orario di lavoro del personale, non più articolato al sabato, ma solo dal lunedì al venerdì; non vi sono ripercussioni sull'utenza, dato l'ampio orario previsto durante la settimana (anche in ore pomeridiane).
2. Formazione in orario di lavoro/svolta possibilmente on line.
3. Valutazione delle prestazioni e risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminatori per fasce sensibili (con problematiche legate alla cura della persona e della famiglia) e di pregiudizio per la loro progressione.
4. Congedi parentali: da prevedersi adeguata informativa in merito.
5. Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica come attualmente coperta.
6. Istituzione del C.U.G.: di prossima istituzione.
7. Benessere organizzativo: da svolgere momenti di confronto tra figure apicali e persone considerabili in fasce maggiormente sensibili (per necessità di cura della famiglia e della persona) per prevenire, affrontare e gestire i disagi correlati alla conciliazione bisogni familiari e personali/lavoro.
8. Svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile secondo il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA). Il Piano è stato approvato con precedente deliberazione della giunta comunale n. 8 del 25.01.2024 alla quale si rimanda integralmente. Il lavoro agile verrà concesso tenendo conto delle seguenti priorità
  - Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
  - Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - Lavoratori fragili, sulla base di un'attestazione del medico competente dell'ente;
  - Lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione del medico competente;
  - Lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;

- Lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;
- Lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;
- Lavoratori che hanno presentato domanda

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

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

Il Piano è stato approvato con D.G.C. n. 27 del 27.03.2024. Gli obiettivi sono pubblicati in *"Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati"* di cui al D. Lgs. n. 33/2013 al seguente link: <https://www.comune.frassino.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/114/Obiettivi-di-accessibilit-c3-a0--da-pubblicare-secondo-le-indicazioni-contenute-nella-circolare-dell-27Agenzia-per-l-27Italia-digitale-n--1-2f2016-e-s-m-i--/#>

Il sito istituzionale risulta accessibile agli utenti con dislessia essendo presente un font ad Alta Leggibilità (Biancoenero®)

**Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:**

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini (Sportello S.U.E. e S.U.A.P., Piattaforma PAGO PA, Sportello online, Mosaico - Modulo istanze online, Whistleblowing (Segnalazione condotte illecite), Domande frequenti, Eventi, Calcolo IMU OnLine, Città In Ordine (Segnalazioni di piccole criticità di decoro urbano), P.R.G.C. e strumenti urbanistici online) e Bollettino di allerta meteoidrologica

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

**Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:** L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 e valuterà se predisporne entro il 31/12/2024.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente 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, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e

di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

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

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Con D.G.C. 49/2023 del 23.08.2023 risulta aggiornata la Sezione 2.3. - “Rischi Corruttivi e Trasparenza”: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2025” allegata da sub 1 a sub 6 al presente Piano quale parte integrante e sostanziale. Per il 2024 sono confermati i contenuti della richiamata Sezione che qui deve intendersi integralmente confermata, riportata e trascritta.

Nel 2023, infatti, non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Risulta mappata l'area di rischio “Progetti e interventi finanziati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali” e per ciascuno dei processi evidenziati risultano definite Azioni/misure. Occorre aggiornare l'elenco degli obblighi di pubblicazione e i contenuti introdotti/modificati dalla Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023 dedicata ai contratti pubblici con particolare attenzione alle seguenti tipologie di misure:

**misure di trasparenza** (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

**misure di controllo** (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedimentali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

**misure di semplificazione** (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

**misure di regolazione** (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli

---

<sup>3</sup> Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedimentali che possono dar luogo ad

incertezze)

**misure di organizzazione** (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

**Stipula di patti di integrità** e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto alcune delle quali trovano già definizione nel piano dell'Ente.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### **Organigramma**

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in 3 aree principali, ciascuna dei quali è costituita da uno o più uffici come da seguente organigramma:

##### AREA AMMINISTRATIVA

Servizi di segreteria generale

Servizi Demografici

Personale

Commercio

Vigilanza

Servizi alla persona

Servizi culturali e turistici

##### AREA TECNICA

Servizi Lavori pubblici

Urbanistica e edilizia

Servizi tecnico – manutentivi

Ambiente e servizi ecologici

##### AREA FINANZIARIA

Contabilità e bilancio

Economato

Tributi

Occupazione suolo pubblico

Gestione economica del personale

### **Livelli di responsabilità organizzativa:**

#### **Numero di dipendenti**

|                   | Posti coperti | Posti vacanti |
|-------------------|---------------|---------------|
| Funzionari        | 1             | 0             |
| Istruttori        | 2             | 0             |
| Operatori Esperti | 1             | 0             |
| Totale            | 4             | 0             |

|                   |
|-------------------|
| STIPENDIO         |
| PROGRESSIONI      |
| VACANZA CONTRATTO |
| COMPARTO          |

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>4</sup>**

La presente Sezione è contenuta nel documento approvato con D.G.C. n. 8 del 25.01.2023 e allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo e cui si fa integralmente rinvio.

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

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visti gli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificati da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle Amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visto l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;

Visto l'art. 89, c.5, e l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

<sup>4</sup> misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile conspecifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come **tetto massimo di spesa potenziale** che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli Enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato:

*"Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale."*;

Vista la circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020, esplicativa del DM 17 marzo 2020;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di FRASSINO appartiene alla fascia demografica e) - (popolazione al 31.12.2023: n. 256 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale è pari al 29,50% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale è pari al 33,50% (B);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020, secondo la quale: "*il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non*

*incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

Reso atto che il **rapporto tra spese di personale ed entrate correnti risultante dal rendiconto dell'anno 2024 (ultimo schema di rendiconto approvato con D.G.C. n. 23 del 20.03.2024)** è pari al **26,46%**;

Visto l'art. 3, commi 5, 5-sexies e 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Nel D.U.P.S. 2025/2027 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

Personale in servizio al 31/12/2024:

| Categoria                 | numero | tempo indeterminato    | Altre tipologie |
|---------------------------|--------|------------------------|-----------------|
| Funzionario Tecnico       | 1      |                        | 1               |
| Funzionario contabile     | 1      | 1                      |                 |
| Istruttore amministrativo | 1      | 1 (part – time al 75%) |                 |
| Istruttore Tecnico        | 2      | 1 (part – time al 50%) | 1               |
| Operatore esperto         | 1      | 1                      |                 |
| Segretario Comunale       | 1      |                        | 1               |
| TOTALE                    | 7      | 4                      | 3               |

Si precisa che i dipendenti considerati sono:

- N. 4 dipendenti a tempo indeterminato;
- N. 1 dipendenti in extra-time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 30 dicembre 2004 n. 311;
- N. 1 dipendente in convenzione con il Comune di Sampeyre ex art. 14 del CCNL 22.01.2004
- Segretario Comunale in Convenzione.

Con decorrenza 16.10.2024 è stato assunto all'Ufficio tecnico n.1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori ex CCNL 16.11.2022 – a tempo indeterminato e parziale (part/time verticale al 50%).

Con decorrenza 01.11.2024 è stata sciolta la convenzione di Segreteria con il Comune di Barge (Capo convenzione), Pontechianale, Sampeyre e Frassino. Con decorrenza 01.12.2024 il servizio del Segretario comunale è in convenzione fra i Comuni di Verzuolo (Capo – convenzione), Manta, Frassino e Sampeyre – classe II di segreteria.



Si riassume qui di seguito la tabella riportante il calcolo delle capacità assunzionali dell’Ente riferiti al periodo 2025/2026/2027 come indicato nel DUPS approvato con D.C.C. n. 29 del 20.12.2024:

• **CALCOLO VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO 2021/2022/2023**

|                                                  | IMPORTI    |               | DEFINIZIONI                           |
|--------------------------------------------------|------------|---------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE                               |            |               | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| RENDICONTO ANNO 2023                             |            | 133.459,22    |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021                     | 477.239,44 | 504.291,97    | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022                     | 578.911,25 |               |                                       |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023                     | 470.559,75 |               |                                       |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023              |            | 4.611,51      |                                       |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b> |            | <b>26,46%</b> |                                       |

• **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese personale 2025 (€ 140.038,01)

$504.291,97 \times 29,5\% = 148.766,13 - 140.038,01 = \mathbf{8.728,12}$

• **INCREMENTO PER ANNI 2020-2024 (ENTI VIRTUOSI)**

SPESA PERSONALE 2018 x VALORE TABELLA 2 DM PER FASCIA DEMOGRAFICA ENTE

$137.176,59 \times 35\% = \mathbf{48.011,81}$

• **CONCLUSIONI**

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| SPESA ANNO 2018           | 137.176,59        |
| INCREMENTO ANNUO          | 48.011,81         |
| <b>SPESA MASSIMA 2025</b> | <b>185.188,40</b> |

Nel triennio vigente NON sono previste assunzioni a tempo indeterminato, mentre permane la necessità non altrimenti risolvibile di avvalersi di personale di altre amministrazioni per l’espletamento delle relative attività e per far fronte alla grave carenza di personale. Occorre infatti garantire l’erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze ed alle aspettative della comunità. In particolare, l’Ente intende proseguire nell’avvalimento di

- un Funzionario Tecnico in extra -time ai sensi dell’art. 1 comma 557 L. 311/2004 – titolare di posizione organizzativa;
- un Istruttore Amministrativo contabile in extra- time ai sensi dell’art. 1 comma 557 L. 311/2004 – al fine di garantire il normale funzionamento del Servizio Finanziario per la sostituzione maternità della

dipendente assegnata all'ufficio.

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il limite di spesa di personale per l'anno 2025 è quantificato in € 127.540,04 (spesa del personale anno 2008);

Dato atto inoltre che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è quantificato in € 11.739,08;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 16 novembre 2022;

Reso atto che è stato rilasciato parere favorevole del Revisore dei Conti, pervenuto prot. n. 279 in data 27.01.2025 (Verbale. n. 2 del 22.01.2025).

Ritenuto pertanto necessario approvare il seguente PIANO ASSUNZIONALE 2025-2027:

### **PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027**

Per il triennio 2025/2027 viene stabilito che:

1. al fine di garantire i servizi essenziali e stante la carenza di personale dipendente, potranno essere attivate con appositi provvedimenti, nel rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, forme di lavoro flessibile (tra cui il ricorso alla normativa prevista dall'art. 1 comma 557 della L. 311/2004);
2. nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

#### **3.4. Piano della formazione**

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la

realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

È intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Fatta la suddetta premessa, si ritiene opportuno evidenziare, come il perdurare dell'emergenza COVID19, abbia costretto l'Amministrazione a proseguire fino ad ora, con l'organizzazione dei corsi di formazione in aule virtuali, attraverso l'utilizzo delle varie piattaforme informatiche a disposizione, che però da ora, concluso lo "stato d'emergenza" nazionale, l'intenzione è quella di coniugare la formazione "da remoto" con quella "in presenza", con l'obiettivo di utilizzare al meglio entrambe le modalità formative, nell'ottica della maggior efficacia.

I corsi sono realizzati ed aggiornati in base alle novità normative e sono corredati da test di apprendimento e dal rilascio di un'attestazione, una volta superata la prova.

Per quanto riguarda le necessità formative per l'anno in corso, si procederà come di consueto, avviando i percorsi formativi che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza, appalti e contratti, e per tutte le altre materie di interesse, come segnalato dai vari Responsabili dei Servizi.

In relazione alle risorse economiche disponibili per il periodo 2022 - 2024 si procederà dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di:

a. "Prevenzione della corruzione": la formazione dei Responsabili e dei dipendenti è considerata, dalla

Legge 190/12, uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) infatti inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PTPC (Piano Triennale Prevenzione Corruzione) deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- La conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- La creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- L'assunzione di decisioni con "cognizione di causa" e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- L'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

Il PNA infatti prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel PTPC e nel PAF (Piano Annuale Formazione) adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- Livello generale rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- Livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Frassino, intende procedere con diversi interventi formativi, sia di carattere "generale" che "specifico"; partendo dal presupposto che si considera "comportamento corruttivo", non solo il fatto integrante l'omonima condotta prevista dal Codice penale, ma qualsiasi condotta che costituisca deviazione rispetto ai parametri di legittimità e legalità dell'azione amministrativa.

- b. Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08: l'Accordo Stato regioni del 23 dicembre 2012, con riferimento al Dlgs 81/2008, prevede l'obbligo formativo per tutti i lavoratori, preposti, dirigenti, R.L.S. e il successivo aggiornamento allo scadere dei 5 anni.
- c. Tecniche di "primo soccorso" (nel rispetto delle previsioni contenute all' art. 45 del D. Lgs 9 aprile 2008 n. 81 - che rimanda al Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;
- d. Tecniche antincendio (DM 10 marzo 1988) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;

Fasi del processo formativo:

- a. Analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili dei Servizi, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b. Integrazione con le strategie dell'amministrazione;

- c. Comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- d. Definizione delle priorità;
- e. Programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- f. Organizzazione e gestione dei corsi;
- g. Controllo, analisi e valutazione dei risultati
- h. Aggiornamento banche dati del personale;

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

## **SEZIONE 4**

### **MONITORAGGIO**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Frassino non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.

# COMUNE di FRASSINO

## PROVINCIA DI CUNEO

### ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verbale n. 2    | <b>OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale concernente "Art. 6 co. 4 DL 9 giugno 2021 n. 80 convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113 e s.m.i. - Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2025-2027 - Provvedimenti"</b> |
| Data 22/01/2025 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |

L'anno duemila venticinque, il giorno 22 del mese di gennaio, l'organo di revisione economico-finanziaria del Comune di Frassino, nominato con deliberazione consiliare n. 9/2023, ha preso in esame la proposta di deliberazione della Giunta comunale in oggetto, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

#### *Premesso che:*

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

#### *Richiamati in particolare:*

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

Tenuto conto che conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 nel D.U.P. 2025/2027 è contenuta la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente mentre il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 c. 1 e 4 D.Lgs. 165/2001 è assorbito nella Sezione 3.3 del P.I.A.O.;

PRESO ATTO che a seguito della verifica della situazione svolta dagli Uffici preposti dell'Ente, risultano i seguenti esiti:

- **CALCOLO VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO 2021/2022/2023**

|                                                  | IMPORTI    |               | DEFINIZIONI                                 |
|--------------------------------------------------|------------|---------------|---------------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE<br>RENDICONTO ANNO 2023       |            | 133.459,22    | definizione art. 2,<br>comma 1, lett. a)    |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO<br>2021                  | 477.239,44 | 504.291,97    | definizione art.<br>2, comma 1, lett.<br>b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO<br>2022                  | 578.911,25 |               |                                             |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO<br>2023                  | 470.559,75 |               |                                             |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA<br>ANNO 2023           |            | 4.611,51      |                                             |
| <b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b> |            | <b>26,46%</b> |                                             |

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese personale 2025 (€ 140.038,01)

$504.291,97 \times 29,5\% = 148.766,13 - 140.038,01 = 8.728,12$

- **INCREMENTO PER ANNI 2020-2024 (ENTI VIRTUOSI)**

SPESA PERSONALE 2018 x VALORE TABELLA 2 DM PER FASCIA DEMOGRAFICA ENTE

$137.176,59 \times 35\% = 48.011,81$

- **CONCLUSIONI**

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| SPESA ANNO 2018           | 137.176,59        |
| INCREMENTO ANNUO          | 48.011,81         |
| <b>SPESA MASSIMA 2025</b> | <b>185.188,40</b> |

CONSIDERATO, pertanto, che il Comune di Frassino, nel corso dell'anno 2025, ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di personale a tempo indeterminato pari ad €. 48.011,81 (maggior spazio assunzionale) tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 2 del DM 17.03.2020 nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2009 tuttora in vigore,

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale prevede l'approvazione, ai sensi dell'art. 6, D.lgs. n. 165/2001, del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025– 2027 e il relativo piano occupazionale - integrati nel PIAO 2025-2027 sez. 3.3 -, prevedendo, in sostanza, di avvalersi ex art. 1 co. 557 L. 311/2024 di un Funzionario tecnico in extra time e di un Istruttore Amministrativo contabile in extra-time per sostituzione maternità,

## PRESO ATTO E RILEVATO CONCLUSIVAMENTE

*Che è stato* rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

*Che sono stati* espressi i relativi pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione di cui trattasi

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

## ACCERTA

che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2025– 2027 (integrati nel PIAO 2025-2027) del Comune di Frassino *rispettano* i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

## ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto del Comune di Frassino.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Claudia Pesce





