

**COMUNE DI LA MORRA**  
**Provincia di CUNEO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE –**  
**PIAO**

**Triennio 2025-2027**

**Approvato con delibera n. 8 /CG del 27 gennaio 2025**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 con la finalità di portare ad unitarietà diversi profili programmatori, in funzione di una visione strategica integrata, con obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività del Comune di La Morra.

Il Piano definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- G) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

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

**Sezione 1.** Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;

**Sezione 2.** Valore pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) valore pubblico, b) performance, c) rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3.** Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa, b) organizzazione del lavoro agile, c) piano triennale dei fabbisogni;

**Sezione 4.** Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

**Piano della Performance**, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;

**Piano organizzativo del lavoro agile**, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e **Piano della formazione**, di cui all'art. 54 e 55 del CCNL 2019/2021, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

P.I.A.O. 2025-2027 Comune di La Morra

**Piano dei fabbisogni del personale**, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, di cui all'art.1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 (PTPCT)

**Piano di azioni positive**, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata, quindi, tenuta in considerazione anche la normativa ancora vigente in ordine alla programmazione degli Enti Pubblici, nonché del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2024.

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Denominazione dell'Ente</b>	<b>Comune di La Morra</b>
<b>Indirizzo</b>	Piazza Municipio 1 – 12064 La Morra
<b>Tipologia – categoria</b>	Pubbliche Amministrazioni – Comune
<b>Codice fiscale</b>	82002710042
<b>Partiva Iva</b>	01052870043
<b>Recapito telefonico</b>	Telefono: 0173-50105
<b>E mail</b>	<a href="mailto:protocollo@comune.lamorra.cn.it">protocollo@comune.lamorra.cn.it</a>
<b>Pec</b>	<a href="mailto:Comune.lamorra@legalmail.it">Comune.lamorra@legalmail.it</a>
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="http://www.comune.lamorra.cn.it">www.comune.lamorra.cn.it</a>
<b>Sindaco</b>	<b>Marialuisa Ascheri</b>
<b>Segretario Comunale</b>	Vice Segretario comunale: Matteo Dott. Cravero
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Dott. Matteo Cravero
n. abitanti al 31.12.2024	2665
n. dipendenti al 31.12.2024	12

### 1.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di La Morra gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessati da ciascuno perseguiti:

- Soggetti interni: Responsabili di Area, dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione;
- Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico: enti locali territoriali (Regione, città metropolitana, enti locali) agenzie funzionali (camera di commercio, azienda sanitaria, ecc) società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali;
- Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità).
- 

### ELENCO ORGANI AMMINISTRATIVI

In riferimento alle elezioni amministrative dell' 8 e 9 giugno 2024, l'organo amministrativo del Comune di La Morra, aggiornato alla data odierna, risulta così composto:

CARICA	COGNOME	NOME
SINDACO	ASCHERI	Marialuisa
ASSESSORE VICE SINDACO	VIGLINO	Pietro
ASSESSORE	ARLORIO	Alessandra
CAPOGRUPPO MAGGIORANZA	BORGOGNO	Cristina
CONSIGLIERE MAGGIORANZA	GUARENA	Massimo
CONSIGLIERE MAGGIORANZA	BOFFA	Lucia
CONSIGLIERE MAGGIORANZA	COSTAMAGNA	Isacco
CONSIGLIERE MAGGIORANZA	CAMIA	Guido
CAPOGRUPPO MINORANZA	GIACHINO	Germano
CONSIGLIERE MINORANZA	GAZZERA	Paolo
CONSIGLIERE MINORANZA	PORASSO	Fabio

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente Sezione si articola in n. 3 sotto-sezioni, di seguito sviluppate nei loro contenuti, denominate rispettivamente Valore Pubblico, Performance e Rischi Corruttivi e Trasparenza.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 2.1 VALORE PUBBLICO**

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di La Morra, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento.

Il Comune di La Morra con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 in data 30.12.2024, in ottemperanza all'art. 170, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio ed il bilancio di previsione per il triennio 2025- 2027. Con il medesimo atto è stato approvato il bilancio di previsione 2025-2027.

Il programma dell'Amministrazione Comunale, eletta nelle elezioni tenutesi l'8-9 giugno 2024, contenente gli indirizzi generali di governo per l'intero mandato, viene riportato nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025/2027 a cui si rimanda.

Annualmente, con il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e, dal 2023, con il PIAO – sottosezione "2.2 - Performance", gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e agli incaricati di Elevate Qualificazioni e, a cascata, su ciascun dipendente.

La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi, operata dal nucleo di valutazione è funzionale all'erogazione dell'indennità di risultato e delle risorse decentrate (performance organizzativa e individuale) al Segretario Comunale, agli incaricati di E.Q. e ai dipendenti comunali.

La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi permette di individuare – attraverso gli strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione Monitoraggio del PIAO – le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive. Tale impostazione risulta, poi, integrata nella sezione Performance, che rappresenta una delle leve per creare Valore Pubblico, in quanto ciascuno degli obiettivi specifici rientra in una o più delle dimensioni di Valore Pubblico, che costituiscono il perimetro di valutazione dell'impatto atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 2.2 PERFORMANCE**

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

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 91 adottata in data 30.12.2024 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2025/2027, che, a norma del comma 3 bis dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000, integra organicamente il Piano degli Obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 108 D.Lgs. 267/2000 e il Piano delle Performance definendo gli obiettivi strategici intersettoriali e operativi settoriali, individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUPS.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs 267/2000 e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, sono assorbiti nel Piao. Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace documento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità per ciascun servizio.

Nella logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico.

In coerenza con tale impostazione, il piano degli obiettivi del 2025 del Comune di La Morra è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel D.U.P.S., e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM 30/06/2022, n. 132.

Unitamente al presente atto, si propone il documento denominato "Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esecutivo-gestionali 2025/2027" che si unisce come **Allegato A)** al presente PIAO per farne parte integrante e sostanziale.

#### MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale e organizzativa avviene ogni anno ed è contenuta nel SMVP – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con D.G.C. n. 4 del 16/01/2020.

La misurazione e la valutazione della performance nel Comune di La Morra viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente si articola in specifici valori parametrici riferiti a:

**performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative.

**Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre ogni anno, in sede di contrattazione decentrata, vengono definiti i criteri di ripartizione dei compensi legati alla performance individuale e i criteri per ogni altra forma premiale prevista dalla normativa vigente.

#### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Ai fini dell'approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (p.t.p.c.t.) 2025-2027, quale sezione del presente piano integrato, in relazione al piao 2025-2027 è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, in data 01/12/2024, un avviso pubblico avente ad oggetto "*consultazione per l'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (piao) 2025-2027*" con termine di presentazione di eventuali osservazioni e/o proposte al 31/12/2024 per tutti gli stakeholder, cittadini, organizzazioni sindacali, associazioni, portatori di interesse diffusi e, in generale, tutti i soggetti interessati. nei termini anzidetti non sono pervenute osservazioni, suggerimenti e/o proposte sezione piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2022 e del D.lgs. 33/2013.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

La presente Sezione "*2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza*" è stata redatta in conformità alle vigenti disposizioni in materia anticorruzione e costituisce Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di La Morra.

**ALLEGATO B) Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2025 - 2027**

### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'art. 6 comma 3 del DPR 132/2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alla redazione della sezione Organizzazione e capitale umano in relazione alla struttura organizzativa, all'organizzazione del lavoro agile e al Piano triennale dei fabbisogni di personale limitatamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni e alla programmazione della formazione del personale.

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

### SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa è articolata in Aree che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidante in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definitivi dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

La struttura organizzativa del Comune si articola nelle seguenti aree:

- Area servizi demografici – elettorale – statistica- turismo
- Area Amministrativa – Affari generali – servizi sociali e scolastici
- Area economico finanziaria e tributi
- Area Edilizia privata – Lavori pubblici e patrimonio
- Area vigilanza - commercio e polizia amministrativa
- Area dei servizi sociali

Al vertice della struttura si trovano:

- **il Segretario comunale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs 267/2000, svolge compiti di collaborazione e di consulenza all'interno dell'amministrazione, in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico. In particolare:

- a) sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività;
- b) svolge compiti di collaborazione e funzioni di consulenza giuridico/amministrativa nei confronti degli organi di governo dell'Ente e delle strutture organizzative, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo Statuto comunale ed ai regolamenti;
- c) partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e ne cura la verbalizzazione;
- d) può rogare i contratti nei quali l'Ente è parte e autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente;
- e) dirige gli Uffici di staff di sua competenza e esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

- **le Posizioni organizzative**: nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione,

collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano della performance e rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal sistema di valutazione. A tal scopo i medesimi adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

All'interno della struttura non sono presenti figure di categoria dirigenziale, motivo per cui ad ogni area fa capo un Responsabile ai quale è stato assegnato un incarico di Elevata Qualificazione.

Attualmente gli incarichi di E.O. sono 2: uno per le aree economico finanziaria e tributi e dei servizi demografici e uno per le aree: Edilizia privata – Lavori pubblici e patrimonio – Vigilanza – commercio e polizia amministrativa. La Responsabilità dell'Area Amministrativa fa capo al Sindaco in virtù della delibera n. 1/GC del 11.01.2018.

L'articolazione degli uffici è consultabile sul sito istituzionale del Comune di La Morra: sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Organizzazione – sottosezione di secondo livello Articolazione degli uffici.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il nuovo CCNL 16.11.2022 – triennio 2019-2021, contiene la disciplina del "Lavoro a distanza", suddivisa a sua volta tra "Lavoro agile" e "Altre forme di lavoro a distanza- lavoro da remoto". I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, "lavoro agile", profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, "lavoro da remoto", comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio.

Il Comune di La Morra con delibera n. 80 del 13.10.2022 ha approvato il Piano Organizzativo del lavoro agile. (Allegato C) che viene totalmente confermato.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale".

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base:

- della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- della stima del trend delle cessazioni;
- della stima dell'evoluzione dei bisogni della collettività.

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024- 2026 sulla base dell'art. 6 del Dlgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, **tenuto conto dei contenuti del DUPS 2025/2027.**

### 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024

L'organico complessivo alla data del 31/12/2024 ammonta a 13 unità di personale, di cui:

- n. 12 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 7 a tempo pieno
- n. 6 a tempo parziale (di cui n.1 a tempo determinato) = > 50%

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di La Morra, con Deliberazione di Giunta n. 21 del 27/03/2023, ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali:

Nuovo sistema di classificazione del personale CCNL 16.11.2022	Ex categoria economica	Numero di dipendenti in servizio	Di cui a tempo o determinato	Qualifica
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D	1		Funzionario contabile
	D	1		Funzionario amministrativo
	D	1 p.t.		Funzionario contabile
	D	1		Funzionario Tecnico
	D	1		Funzionario Tecnico
	D	1 p.t. (*)		Assistente sociale
Area degli Istruttori	C	2		Istruttori di Polizia Locale
	C	1		Istruttore Amministrativo
	C	1 P.T.		Istruttore Amministrativo
	C	1 p.t.		Istruttore Tecnico
Area degli Operatori esperti	B	1 p.t.		Operatore Tecnico Esperto
	B	1 p.t. (*)		Operatore Sociale
Area degli operatori	A	0		
TOTALE		13	1	

Si precisa che:

- n.2 unità di personale (\*) sono comandate presso il comune di Bra – comune capo fila della Convenzione per la gestione dei servizi socio assistenziali;
- la segreteria comunale è attualmente retta da un vice segretario comunale, sono in corso le procedure per la nomina di un segretario titolare in convenzione.
- l'istruttore amministrativo di categoria C (tempo pieno), addetto ai Servizi demografici, è attualmente in congedo parentale per maternità ed è sostituito da un'assunzione a tempo

determinato part time 69,44% e da un incarico a dipendente di altra P.A. per 5 ore settimanali.  
- è in corso un incarico a dipendente di altra P.A. a supporto dell'Ufficio Tecnico Lavori Pubblici.

### **3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art.

33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

– successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

– art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.

– art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.

– parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

#### **VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Contemporaneamente le attuali linee di indirizzo ministeriali hanno richiesto alle amministrazioni pubbliche la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dove, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle necessità di personale, che punti sulle professionalità in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa, venga coniugato l'impiego ottimale delle risorse pubbliche con gli obiettivi di performance in un'ottica

di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti.

Le modifiche normative apportate ai principi contabili della Programmazione con il Decreto del M.E.F. 25.07.2023 prevedono che nella parte seconda del D.U.P. – sezione Operativa – siano rappresentate le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e delle capacità assunzionali dell'ente a normativa vigente. Il D.U.P.S. individua pertanto le risorse finanziarie destinate al personale e la necessità di procedere alla definizione e quantificazione dei limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente.

Il Decreto del M.E.F. testualmente recita "...La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi".

Tale programmazione costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del PIAO.

In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUPS relativi al triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUPS deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo di questa Amministrazione, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili.

Di seguito si riporta il calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2025, effettuato sulla base delle risultanze dell'analisi effettuata, sulla base delle spese di personale a rendiconto 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023 al netto del FCDE stanziato sul bilancio di previsione 2023.

Il DM 17/03/2020, attraverso le disposizioni combinate dell'art. 4 e dell'art. 5, introduce un meccanismo per il quale il Comune "virtuoso" può espandere la spesa di personale fino al valore "soglia" determinato dalla Tabella 1 secondo la propria fascia demografica.

Infatti, l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni: per il Comune di LA MORRA, appartenente alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,60 per cento

A partire dall'1/1/2025 l'applicazione della Tabella 2 è venuta meno, terminando, in assenza di interventi del legislatore, di esplicitare i suoi effetti il 31/12/2024 l'articolo 5 del D.M.

Di seguito si riportano le risultanze dell'analisi effettuata, sulla base delle spese di personale 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023, al netto del FCDE stanziato nel bilancio 2023, per determinare le capacità assunzionali, in esecuzione della normativa vigente.

## COMUNE DI LA MORRA

**SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2023**  
**spazi assunzionali per piano triennale del personale 2025/2027 -**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2.660	€
resti assunzionali 2015/2019	0,00	
spesa di personale rendiconto 2023	478.789,08	
TRASFERIMENTI AL NETTO DELL'IRAP AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE DI SEGRETERIA	2018	2023
TRASFERIMENTO AL Comune capo-convenzione	0,00	0,00

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensivo delle eventuali spese di segreteria convenzionata)	478.789,08	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	2.285.457,71	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022	2.562.476,02	2.461.791,74
	ENTRATE RENDICONTO 2023	2.537.441,50	
	FCDE PREVISIONE 2023	9.466,80	
	ENTRATE NETTO FCDE	2.452.324,94	

CALCOLO % ENTE	19,52%
----------------	--------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	676.841,68
	2.452.324,94	27,60%	
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	198.052,60		27,60%

Atteso che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, il Comune può procedere ad assunzioni entro il valore dell'incremento disponibile occorre rispettare il limite di spesa di personale come definito dalla soglia di virtuosità dell'ente, ovvero €676.841,48, 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. 296/2006 tuttora in vigore.

Occorre pertanto confrontare tale spesa massima con la spesa di personale prevista per l'anno 2025, poiché l'effettiva capacità di assumere non è rappresentata dal mero valore di spazi assunzionali, ma dalla differenza aritmetica tra la spesa di personale previsionale per l'anno corrente e la soglia di virtuosità dell'ente sopra citata. Dalla lettura del seguente prospetto

Stima situazione Bilancio di previsione	2025	2026	2027
Spesa di personale in previsione	596.270,00	596.270,00	596.270,00
Totale primi 3 titoli Entrata in previsione	2.374.520,00	2.336.320,00	2.336.320,00
FCDE in previsione	23.692,10	23.692,10	23.692,10
Entrata in previsione al netto FCDE	2.350.827,90	2.312.627,90	2.312.627,90
	25,36%	25,78%	25,78%

Si ricava che l'incremento massimo di spesa disponibile per assunzioni nel 2025/27 è dato dalla differenza tra il valore soglia che è di €676.841,48 e la spesa di personale 2025/27 di €. 579.071,00 (€.596.270,00 – 13.000,00 – 3.094,00-1.105,00 – ovvero incentive e oneri riflessi esclusi), che risulta pertanto di € 97.770,48.

Si dà atto pertanto che la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la P.I.A.O. 2025-2027 Comune di La Morra

disponibilità concessa dal D.M.17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

### **VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE**

Si verifica che la spesa di personale 2025/2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
<b>MACROAGGREGATO 101 - personale</b>	<b>504.003,01</b>	<b>596.270,00</b>	<b>596.270,00</b>	<b>596.270,00</b>
<b>MACROAGGREGATO 103 - prestazioni di servizi</b>	8.095,16	3.500,00	3.500,00	3.500,00
<b>MACROAGGREGATO 102 - imposte</b>	29.499,72	39.870,00	39.870,00	39.870,00
<b>Altre spese: Quota Unione di Comuni</b>	77.291,64	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale</b>	<b>618.889,53</b>	<b>639.640,00</b>	639.640,00	639.640,00
<b>Componenti escluse</b>	137.864,88	178.156,65	178.156,65	178.156,65
<b>media 2011/2013</b>	481.024,65	461.483,35	461.483,35	461.483,35

La spesa rientra pertanto nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i, pari ad euro 481.024,65 considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse.

### **VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE**

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato e di lavoro flessibile come previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 successivamente modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014, nonché del principio espresso dalla Sezione Autonomie con la deliberazione n. 1/2017 secondo cui nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, ai fini della determinazione del limite di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, l'ente locale può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. L'Ente, nel Bilancio di Previsione 2025/2027, ha quantificato la spesa in €17.150,58 lordi oltre €4.564,78 per contributi previdenziali, €85,75 per INAIL e €1.457,80 per IRAP con riferimento alla sostituzione per maternità dell'Istruttore amministrativo dei servizi demografici per l'intero anno.

### **VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDEnze DI PERSONALE**

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i., P.I.A.O. 2025-2027 Comune di La Morra

acquisite in atti dell'Ente le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile posto a capo delle Aree in cui è articolata l'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

### **VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITA' DI ASSUMERE**

Atteso che:

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

### **3.3.3. SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2025/2027**

Nel corso del 2025 l'Ente prevede:

la sostituzione del personale addetto ai servizi demografici, in congedo per esigenze familiari, con la proroga dell'assunzione di personale a tempo determinato e parziale effettuata per lo stesso motivo nel corso del 2024. Al rientro della dipendente ora in congedo si valuterà la trasformazione dell'attuale rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo massimo di anni due, nei limiti della ulteriore proroga (36 mesi complessivi) dell'assunzione a tempo determinato testè effettuata.

il convenzionamento della Segreteria Comunale coperta con segretario collocato in fascia C di cui al CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019/2021. La spesa a carico dell'Ente è prevista nel limite di 16 ore settimanali.

Per il 2026 e per il 2027, si rimanda a successivi provvedimenti la definizione dei bisogni assunzionali riferiti alle annualità, non avendo, ad oggi, un quadro certo sulle cessazioni di personale che interverranno in tale lasso temporale, in ragione peraltro della rivisitazione in materia di pensionamenti attualmente in discussione.

Conseguentemente si conferma l'attuale dotazione, precisando che il piano delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla evoluzione del quadro normativo di riferimento o ad altre esigenze derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Si dà atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- le risorse finanziarie a copertura della spesa del personale sono stanziare ai rispettivi capitoli delle retribuzioni e contributi/IRAP dei centri di costo indicati del bilancio di previsione 2025/2027 approvato con delibera di Consiglio n.39 del 30/12/2024.

### **CERTIFICAZIONE DEL REVISORE**

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 assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole in data 27.01.2025.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE Piano Triennale Azioni Positive del Comune di La Morra**

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. L'articolo 48 del Decreto Legislativo 11.04.2006 n. 198 prevede per le pubbliche amministrazioni di adottare piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e sul posto di lavoro.

Dato atto che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità in bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente piano delle azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2024-2026 in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

In particolare, con il presente piano delle azioni positive il Comune di La Morra, come già negli anni precedenti, favorisce l'adozione di misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro di e sviluppo professionale e tenga conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia di rilevamento.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi al pubblico.

L'analisi della struttura attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 1/01/2025 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Area	Donne	Uomini	Totale
Area amministrativa	1	0	1
Area finanziaria e tributi	2	0	2
Area tecnica	1	2	3
Area tecnica manutentiva	0	1	1
Area servizi demografici	1	1	2
Area vigilanza	0	2	2

Area dei servizi sociali	2	0	2
Totale	7	6	13

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027**

Gli obiettivi strategici del presente Piano delle Azioni Positive sono da ricondurre a tre macroaree:

- Parità e pari opportunità
- Benessere organizzativo
- Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

### **Obiettivo n. 1 – Diffondere le buone pratiche intraprese per le pari opportunità**

Accrescere la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere e la partecipazione degli stessi alla programmazione degli obiettivi ed alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere

Il Comune di La Morra nella composizione delle commissioni esaminatrici nelle procedure di reclutamento del personale ai attiene al principio del rispetto della parità di genere.

### **Obiettivo n. 2 – Aumentare il benessere organizzativo attraverso una gestione efficace dell'orario di lavoro**

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o l'uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli.

Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di oggettive necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi.

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore dei dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per permettere rientri anticipati.

### **Obiettivo n. 3 – Sviluppo delle carriere e professionalità del personale**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;

Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

### **Obiettivo n. 4 – Tutela dell'ambiente di lavoro**

Impegno a creare un ambiente che tuteli il benessere psicologico dei lavoratori nel rispetto della dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntato al rispetto della persona evitando, in particolare che si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata o indiretta.

A tal proposito l'Ente si impegna alla divulgazione del Codice di comportamento approvato per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi

della dignità della persona e il dovere per tutto il personale di tenere un comportamento improntato ai doveri minimi di lealtà, imparzialità e correttezza.

Creare/tutelare un ambiente lavorativo senza disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni.

#### **Obiettivo n. 5: Contrasto forme di discriminazione e violenza morale e psicologica**

I fattori che influiscono sul Benessere Organizzativo sono molteplici e pare pertanto necessario operare un'analisi approfondita delle esigenze dei lavoratori, in termini di comunicazione interna e condivisione delle decisioni ed obiettivi. Occorre favorire una crescente circolazione di informazioni (anche attraverso la creazione di nuovi canali di comunicazione tra dipendenti) per cercare di stimolare e rafforzare la motivazione dei dipendenti e il senso di appartenenza all'Ente.

Per quanto riguarda il Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica, L'Amministrazione vigilerà in modo da poter intervenire tempestivamente in caso di casi di discriminazione o violenza in tal senso.

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché si possa prevedere un adeguato aggiornamento dello stesso.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune di La Morra e sarà trasmesso al Dipartimento delle Pari Opportunità e alla Consigliera provinciale di parità.

### **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.5. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

È obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per

Il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha adottato in data 16.01.2025 la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023).

Con tale atto vengono ribaditi i principi cardine della formazione, intesa come una leva strategica per la crescita delle persone e delle amministrazioni pubbliche.

Nello specifico, essendo la formazione uno specifico obiettivo di performance, ciascun responsabile deve assicurare, a partire dal 2025, la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

A tal fine viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza nei luoghi di lavoro, corsi a catalogo, corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, P.I.A.O. 2025-2027 Comune di La Morra

corsi realizzati in abbonamento (tra cui Anusca per il personale dei servizi demografici", in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

In particolare si incentiverà la formazione attraverso la piattaforma Syllabus, messa a disposizione di tutte le amministrazioni da parte del Dipartimento della funzione pubblica che consente ai dipendenti abilitati di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico. Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale.

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

Il Comune di La Morra si impegna a programmare attività formative dandone accesso a tutto il personale dipendente volte alla formazione professionale specifica e alla formazione obbligatoria, offrendo possibilità di crescita e miglioramento delle proprie competenze specifiche.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i Funzionari incaricati di EQ e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Allegato A - documento denominato "Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi esecutivo-gestionali 2024/2026"

Allegato B - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Allegato C - Piano Organizzativo del Lavoro Agile