

Allegato alla deliberazione
G.C. n. 47 del 28.03.2023



COMUNE DI SCALENGHE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	9
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	12
Piano delle Azioni Positive	16
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	20
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	20
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	21
SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	22
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	22
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale	22
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	23
3.3.3 Formazione del personale	37
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	37

ALLEGATI:

All. B) alla DGC 162/2022

All. A) alla DGC 23/2023

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe, come stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- Piano triennale dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azione concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo lo schema di Piano tipo di cui all'articolo 1, comma 3, ed ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. 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.

Ai sensi del successivo articolo 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il D.U.P.S. 2023/2025, approvato con D.C.C. n. 73 del 22/12/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con D.C.C. n. 74 del 22/12/2022.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1	
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente	Comune di SCALENGHE
Codice ISTAT	001260
Codice IPA	UFJV21
Indirizzo	Via Umberto I, N. 1 – 10060 SCALENGHE
Sindaco	BORLETTO Dott. ALFIO
PEC	scalenghe@cert.ruparpiemonte.it
E mail	scalenghe@ruparpiemonte.it
Codice Fiscale/Partita IVA	85003410017 - 02920980014
Telefono	0119861721
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito Web Istituzionale	https://www.comune.scalenghe.to/
Numero abitanti al 31 dicembre 2022	3209
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022	11

Contesto demografico

Popolazione legale al censimento del 2011 n. 3303

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: n. 3209

di cui maschi n. 1628

di cui femmine n. 1581

di cui

In età prescolare (0/6 anni) n. 164

In età scuola obbligo (7/16 anni) n. 276

In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 415

In età adulta (30/65 anni) n. 1613

Oltre 65 anni n. 741

Nati nell'anno n. 19

Deceduti nell'anno n. 43

saldo naturale: - 24

Immigrati nell'anno n. 193

Emigrati nell'anno n. 167

Saldo migratorio: + 26

Saldo complessivo (naturale + migratorio): + 2

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 3.500 abitanti

Il Comune di Scalenghe 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 interessi da ciascuno perseguiti:

- Soggetti interni: posizioni organizzative, 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, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc...);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti, collettività (insieme di cittadini componenti la comunità).

Nella tabella che segue è rappresentato l'insieme degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUPS.

Denominazione	Attività svolta	% partecipazione Comune
C.I.S.S.	Il consorzio ha come finalità la gestione, in forma associata, degli interventi e dei servizi socio - assistenziali di competenza dei comuni ai sensi e per gli effetti della legge 328/2000 e della L. R. 1/2004 garantendone l'ottimizzazione secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità. Gestione delle attività e problematiche socio assistenziali a livello locale	3,42%
Consorzio Acea Pinerolese	E' ente strumentale dei comuni consorziati per i quali esercita le funzioni di governo relative all'organizzazione dei servizi di gestione dei rifiuti nonché le funzioni amministrative inerenti la proprietà degli impianti, delle reti e delle altre dotazioni necessarie all'esercizio dei servizi pubblici locali di rilevanza imprenditoriale da porre a disposizione dei gestori di reti e servizi	1,99%
Acea Pinerolese Industriale S.P.A.	Gestisce sul territorio servizi nei settori ambiente, energia, acqua	1,99 %

	e altri servizi inerenti la gestione del territorio	
Acea Pinerolese Energia S.R.L.	Svolge attività di vendita di gas metano e fornisce servizi energia per grandi utenze in gestione calore	1,99 %
Acea Servizi Strumentali territoriali S.R.L.	Fornisce ai comuni soci servizi strumentali di assistenza tecnica specializzata. Per il Comune fornisce il servizio gestione calore	1,99 %
S.M.A.T. Società Metropolitana Acque Torino S.P.A.	Gestione del servizio idrico integrato nonché attività ad esso connesse compresi studio, progettazione e realizzazione impianti specifici sia direttamente che indirettamente	0,00006%

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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 quelli di programmazione.

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc...) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc...). Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche. In letteratura, si afferma che una Amministrazione pubblica crea Valore Pubblico in senso stretto e in senso ampio:

- In senso stretto: quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento, rispetto alla loro baseline.
- In senso ampio: quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura anche la salute delle risorse assicurando performance efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale.

In tale prospettiva, dunque, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Scalenghe ha declinato la propria performance istituzionale nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal Sindaco eletto e condivise dal Consiglio Comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027.

Il Programma dell'Amministrazione Comunale eletta l'11 giugno 2018, contenente gli indirizzi generali di governo per l'intero mandato, viene riportato nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025 approvato con D.C.C. n. 73 del 22/12/2022 a cui si rimanda.

Il Programma è suddiviso in undici sezioni, come di seguito elencate, ciascuna di esse tratta un argomento specifico e evidenzia le proposte di azione.

1) AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

- ✓ Bilancio facilitato e giornata della trasparenza
- ✓ Politica di riduzione dei costi e degli sprechi
- ✓ Ricerca di linee di finanziamento
- ✓ Beni del Comune
- ✓ Rete dei Comuni virtuosi
- ✓ Comunicazione e trasparenza
- ✓ Ricevimento settimanale
- ✓ Bacheche comunali
- ✓ Calendarizzazione eventi
- ✓ Gruppi di Lavoro

2) SERVIZI AI CITTADINI

- ✓ Unione dei Comuni
- ✓ Trasporti pubblici
- ✓ Internet ad alta velocità
- ✓ Maggiore efficienza delle utenze comuni
- ✓ Consorzio ACEA
- ✓ Gruppo di Lavoro

3) POLITICHE SOCIALI E ASSOCIAZIONISMO

- ✓ Giornata delle Associazioni e del volontariato
- ✓ Frazioni del Comune
- ✓ Programmi di formazione
- ✓ Progetti di sostegno sociale e economico
- ✓ Situazioni di difficoltà sociale
- ✓ Servizio Civile Nazionale
- ✓ Carta dei servizi
- ✓ CISS – Consorzio Intercomunale Servizi Sociali
- ✓ Gruppi di Lavoro

4) ISTRUZIONE

- ✓ Attività scolastiche extracurricolari
- ✓ Educazione ambientale
- ✓ Progetto Pedibus
- ✓ CCR (Consiglio Comunale delle Ragazze e dei Ragazzi)
- ✓ Laboratorio mamme
- ✓ Spazio giovani
- ✓ Prescuola e doposcuola

5) CULTURA

- ✓ Patrimonio culturale, storico e architettonico
- ✓ Patrimonio ambientale e paesaggistico
- ✓ Promozione del territorio
- ✓ Offerta culturale
- ✓ Biblioteca comunale
- ✓ Archivio storico digitale
- ✓ Accordi di gemellaggio con Shlobin e Vila

6) SPORT E TEMPO LIBERO

- ✓ Momenti di aggregazione
- ✓ Associazioni sportive
- ✓ Offerta sportiva
- ✓ Palio dei Borghi
- ✓ Gruppo di Lavoro

7) AGRICOLTURA

- ✓ Ambiti territoriali
- ✓ Servizi alle aziende
- ✓ Fiera agricola primaverile
- ✓ Peso pubblico
- ✓ Mense scolastiche e filiera agricola locale
- ✓ Progetti per Il Futuro
- ✓ Gruppo di Lavoro

8) COMMERCIO, ARTIGIANATO, INDUSTRIA

- ✓ Attività commerciali
- ✓ Aree di *co-working*
- ✓ Mercati rionali
- ✓ Dal produttore al consumatore
- ✓ Industrie locali
- ✓ Progetti per il Futuro
- ✓ Gruppo di Lavoro

9) INFRASTRUTTURE

- ✓ Analisi delle strutture
- ✓ Valutazione antisismica
- ✓ Edifici scolastici
- ✓ Casa del Comune
- ✓ Viabilità
- ✓ Area stazione
- ✓ Impianti sportivi

10) TERRITORIO E AMBIENTE

- ✓ Manutenzione del territorio
- ✓ Riqualificazione del territorio
- ✓ Gruppo di Lavoro

11) PIANIFICAZIONE URBANA

- ✓ Il Piano Regolatore Generale Comunale (PRGC)
- ✓ Opere di urbanizzazione
- ✓ Riqualificazione aree

Annualmente, con il piano esecutivo di gestione/piano della performance ed ora, dal 2023, con il PIAO, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e alle posizioni organizzative 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, alle posizioni organizzative 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 (outcome) atteso e creato da ciascuna politica pubblica.

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.

Nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione deve essere certamente predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D.Lgs. 150/2009, ma gli obiettivi non possono essere genericamente riferiti all'amministrazione, essendo coerente con la nuova impostazione che supera il modello di programmazione a silos e occorre procedere ad una loro programmazione in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico. In coerenza con tale impostazione, il Piano dettagliato degli obiettivi del 2023 del Comune di Scalenghe è stato strutturato individuando obiettivi operativi specifici funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici declinati nel DUPS, e rispondenti agli ambiti di attività individuati dal DM 30/06/2022, n. 132. Il Piano esecutivo di gestione è costituito fondamentalmente da due parti: l'assegnazione di obiettivi operativi specifici ai Responsabili dei Servizi e le risorse finanziarie, umane e strumentali affidati ai medesimi per il raggiungimento degli obiettivi. Il Piano esecutivo di gestione costituisce il documento di programmazione finanziaria che assegna ai dirigenti le risorse finanziarie necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi specifici; esso per volontà del legislatore non viene integrato nel PIAO, ma costituisce un sicuro punto di riferimento per dare sostanza alla performance.

Con l'introduzione del D.lgs.118/2011 è stata modificata la struttura del bilancio che, oggi, è articolata in missioni e programmi per le spese. Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici che le amministrazioni intendono raggiungere utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse collegate. I programmi sono costituiti da aggregati omogenei di attività svolte e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi definiti nelle missioni. Ogni aggregato di spese missione/programma è suddiviso in titoli.

Analizzando il D.U.P.S. 2023/2025, vengono individuati i seguenti indirizzi:

Punti del programma di mandato	Indirizzi strategici
1) Servizi ai cittadini	1) Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure.
2) Attività economiche	2) Promozione e sviluppo delle attività economiche presenti sul territorio.
3) Politiche sociali e Associazionismo	3) Collaborazione con le associazioni sociali e di volontariato presenti sul territorio a sostegno delle categorie più fragili.
4) Istruzione, cultura, sport e tempo libero	4) Politiche mirate all'educazione ambientale e stradale dei bambini e ragazzi. Collaborazione con le associazioni culturali e sportive presenti

	<p>5) Ambiente, territorio e infrastrutture</p> <p>6) Viabilità e ordine pubblico</p>	<p>5) Riqualificazione aree gioco e recupero aree in condizioni di abbandono e degrado e incentivo all'utilizzo di fonti energetiche alternative.</p> <p>6) Implementazione della gestione e del controllo del territorio con sistemi di videosorveglianza e strumenti di misurazione della velocità.</p>
--	---	---

Relativamente ad ogni area dei punti di programma scaturiscono gli indirizzi strategici e gli obiettivi strategici che corrispondono alle previsioni del bilancio.

Per i titolari di posizione organizzativa saranno oggetto di valutazione per quanto riguarda:

- a. Il conseguimento degli obiettivi di cui al P.E.G. (livello di conseguimento degli obiettivi assegnati) per un totale di **punti 70**;
- b. I comportamenti tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione performance individuali) per un totale di **punti 30**;

Area	Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Termini per la realizzazione	Peso
A) CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI MAX 70 PUNTI				
Area Affari Generali e Servizi Demografici	Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure	Aggiornamento file xls tumulazioni/inumazioni finalizzato alla verifica della scadenza delle concessioni, previo controllo dell'archivio contratti, scritture private, concessioni	Tutto l'anno	Max 10 punti
		Riproduzione cartografica della disposizione dei loculi e delle cellette funerarie con indicazione aggiornata di salme/resti tumulati finalizzata a verificare l'effettiva disponibilità per future concessioni di loculi e cellette liberi	Tutto l'anno	Max 10 punti
		Riorganizzazione archivio cartaceo permessi seppellimento, autorizzazioni trasporto salma, cremazione, esumazione ed estumulazione	Tutto l'anno	Max 10 punti
	Collaborazione con le associazioni sociali e di volontariato presenti sul territorio a sostegno delle categorie più fragili e promozione e sviluppo delle attività economiche presenti sul territorio.	Inserimento dati prestazioni sociali agevolate su piattaforma INPS – SIUSS (ex Casellario dell'Assistenza)	Tutto l'anno	Max 10 punti
	Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure	Supporto all'ufficio finanziario nell'attività di emissione ordinaria di documenti contabili e atti amministrativi inerenti il servizio	Tutto l'anno	Max 15 punti
		Collaborazione alla predisposizione degli atti per appalto mensa scolastica	Entro il 31 agosto	Max 15 punti

B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI (COMPORAMENTO) MAX 30 PUNTI				
				<p>- Nessuna penalità per il rispetto dei termini</p> <p>Mancato rispetto dei termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5 punti di penalità fino al 5% delle pratiche - 3 punti di penalità fino al 10% delle pratiche - 4,5 punti di penalità fino al 15% - 6 punti di penalità fino al 20% - 7,5 punti di penalità fino al 25% - oltre il 25% 12 punti di penalità
Area	Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Termini per la realizzazione	Peso
A) CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI MAX 70 PUNTI				
Area Polizia Locale	Implementazione della gestione e del controllo del territorio con sistemi di videosorveglianza e strumenti di misurazione della velocità.	Gestione delle sanzioni Codice della Strada conseguenti alle rilevazioni fotografiche delle infrazioni presso l'impianto semaforico del capoluogo e alle infrazioni della velocità rilevate tramite colonnine di rilevazione fisse	Tutto l'anno	Max 30 punti
		Gestione del nuovo sistema di videosorveglianza del territorio comunale	Tutto l'anno	Max 30 punti
	Politiche mirate all'educazione ambientale e stradale dei bambini e ragazzi. Collaborazione con le associazioni culturali e sportive presenti sul territorio per la realizzazione di manifestazioni ed eventi.	Controlli entrata/uscita plessi scolastici	Periodo scolastico	Max 10 punti
	B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI (COMPORAMENTO) MAX 30 PUNTI			
		Rispetto dei termini in base all'obiettivo assegnato		<p>- Nessuna penalità per il rispetto dei termini</p> <p>Mancato rispetto dei termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,5 punti di penalità fino al 5% delle pratiche - 3 punti di penalità fino al 10% delle pratiche - 4,5 punti di penalità fino al 15% - 6 punti di penalità fino al 20% - 7,5 punti di penalità fino al 25% - oltre il 25%

				12 punti di penalità
Area	Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Termini per la realizzazione	Peso
Area Finanziaria	A) CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI MAX 70 PUNTI			
	Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure	Formazione di unità di personale trasferito per mobilità interna	Tutto l'anno	Max 10 punti
		Gestione della parte contabile dei progetti inseriti nel PNRR	Tutto l'anno	Max 25punti
		Emissione accertamenti IMU-ICI, TARI, TASI fino all'anno 2020	Tutto l'anno	Max 15 punti
		Gestione anagrafica utenti per accesso a nuove modalità di conferimento dei rifiuti a seguito piano ristrutturazione servizio igiene ambientale posto in essere dal gestore del servizio	Tutto l'anno	Max 20 punti
B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI (COMPORAMENTO) MAX 30 PUNTI				
	Rispetto dei termini in base all'obiettivo assegnato			<ul style="list-style-type: none"> - Nessuna penalità per il rispetto dei termini Mancato rispetto dei termini: - 1,5 punti di penalità fino al 5% delle pratiche - 3 punti di penalità fino al 10% delle pratiche - 4,5 punti di penalità fino al 15% - 6 punti di penalità fino al 20% - 7,5 punti di penalità fino al 25% - oltre il 25% 12 punti di penalità
Area	Indirizzo strategico	Obiettivo strategico	Termini per la realizzazione	Peso
Area Tecnica	A) CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI MAX 70 PUNTI			
	Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure	Gestione degli appalti e degli affidamenti dei lavori e/o forniture che interessano gli edifici scolastici, compatibilmente con le risorse assegnate	Entro il termine concordato con l'Amministrazione Comunale	Max 10 punti
	Riqualificazione aree giochi e recupero aree in condizioni di abbandono e degrado e incentivo all'utilizzo di fonti energetiche alternative.	Gestione degli appalti e degli affidamenti dei lavori e/o forniture che interessano il verde pubblico, compreso il taglio straordinario dell'erba, ovvero le potature straordinarie di piante	Entro il termine concordato con l'Amministrazione Comunale	Max 10 punti
	Accrescita dell'offerta generale dei servizi a tutti i cittadini e relativo adeguamento delle procedure	Gestione dei progetti inseriti nel PNRR	Tutto l'anno	Max 25 punti
Regolare svolgimento dell'attività legata all'edilizia privata e conclusione dell'iter per l'approvazione della variante al P.R.G.C.		Tutto l'anno	Max 10 punti	

		Completamento procedure di competenza del proprio settore per innovazione tecnologica e digitalizzazione in particolare per i pagamenti telematici dei diritti di segreteria e degli oneri concessori	Entro l'anno	Max 5 punti
	Riqualificazione aree giochi e recupero aree in condizioni di abbandono e degrado e incentivo all'utilizzo di fonti energetiche alternative.	Gestione ordinaria dell'intero servizio viabilità	Tutto l'anno	Max 5 punti
		Interventi manutenzione manto stradale entro 48h dalla segnalazione		Max 5 punti
B) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI (COMPORAMENTO) MAX 30 PUNTI				
		Rispetto dei termini in base all'obiettivo assegnato		<ul style="list-style-type: none"> - Nessuna penalità per il rispetto dei termini Mancato rispetto dei termini: - 1,5 punti di penalità fino al 5% delle pratiche - 3 punti di penalità fino al 10% delle pratiche - 4,5 punti di penalità fino al 15% - 6 punti di penalità fino al 20% - 7,5 punti di penalità fino al 25% - oltre il 25% 12 punti di penalità

Le Posizioni Organizzative devono possedere le capacità per tradurre gli obiettivi in piani operativi e programmi, condividendo e utilizzando le risorse disponibili.

In merito alla valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa, si fa riferimento al "Regolamento Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di G.C. n. 55 del 25/03/2021, art. 11 e art. 12 modificato con D.G.C. n. 78 del 06/05/2021.

Per gli indicatori di valutazione delle performance dei dipendenti non incaricati di posizione organizzativa si fa riferimento al Regolamento di cui sopra artt. 13 – 14 – 15 e 16.

Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità

uomo donna nel lavoro”. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Partiamo dall’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	N.	11
DONNE	N.	7
UOMINI	N.	4

così suddivisi per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio Demografico	0	2	2
Servizio Amministrativo/Affari Generali	0	1	1
Servizio Economico/Finanziario e Tributi	0	3 (di cui 1 unità trasferita dal settor amministrativo a decorrere dal 01/02/2023)	3
Servizio Vigilanza/Custodia	2	0	2
Servizi Tecnici e Tecnico/Manutentivo	2	1	3
TOTALE	4	7	11

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE/CATEGORIA DI APPARTENENZA ALLA
DATA ODIERNA:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1		
A2		
A3		
A4		
B1		
B2		
B3	1	
B4		
B5		
B6		
C1		2
C2	1	
C3		
C4	1	2
C5		1
C6		1
D1		
D2		
D3	1	1
D4		
D5		
TOTALE	4	7

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	5	7
Posti di ruolo a part-time		1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.**

Promuovere il Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Il Comune di Scalenghe si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Ambito d'Azione 1.

Ambiente di lavoro – Azioni positive

- Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;
- Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

- **Obiettivo 2.**

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

Programmare percorsi formativi specifici.

Ambito d'azione 2.

Formazione – Azioni positive

- Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

- **Obiettivo 3.**

Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali

Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Il Comune si impegna a vigilare sul puntuale rispetto di quanto indicato.

Ambito d'azione 3.

Orari e aspettative - Azioni positive

- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);
- Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;
- Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari a tutte/i le/i dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2023/2025).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 8 del 20/01/2022.

https://www.comune.scalenghe.to.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=220

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1 Struttura organizzativa

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

- Settori
- Uffici

In particolare il modello organizzativo è basato su n. 4 strutture di massima dimensione, denominate Aree :

Area Affari Generali e Servizi Demografici

Area Finanziaria – Tributi

Area Edilizia Privata, Edilizia Pubblica, Ambiente, Urbanistica e SUAP, Manutenzione

Area Vigilanza, Protezione Civile e Attività Economiche

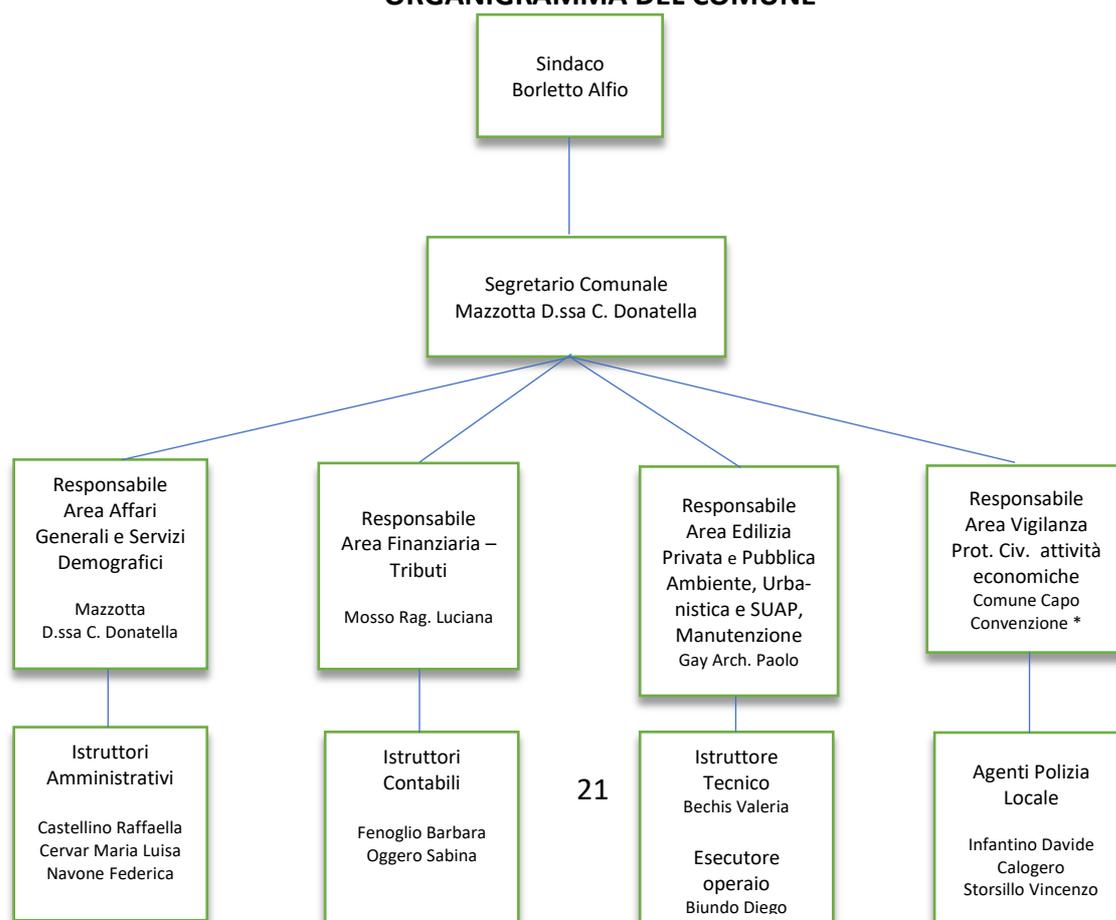
che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposte posizioni organizzative, le quali sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione.

Da maggio 2021, per mezzo di apposita convenzione, i servizi relativi alla Polizia municipale, alla Polizia amministrativa, alla Polizia annonaria, alla circolazione stradale e servizi connessi sono gestiti in forma associata con i Comuni di Castagnole P.te, None, Piobesi Torinese e Virle Piemonte, la cui responsabilità è demandata a funzionario incaricato del Comune di None individuato ente capofila ;

L'area Affari Generali e Servizi Demografici è assegnata al Segretario Generale, come previsto dall'art. 97, comma 4, lettera d), del D.Lgs. 267/00. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.). Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Si rimanda al Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 21/04/2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Attualmente la forza lavoro è suddivisa per categorie e per profili professionali, come risulta dalle rappresentazioni grafiche che seguono:

Area Affari Generali e Servizi Demografici

CAT.	QUALIF.	PROF. PROF.LE	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
C	Istruttore	Istruttore Amministrativo	4	3	1

Area Finanziaria – Tributi

CAT.	QUALIF.	PROF. PROF.LE	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
D 3	Funzionario	Funzionario contabile	1	1	0
C	Istruttore	Istruttore Contabile	2	2 *	0

* Di cui 1 posto al 91,67%

Area Edilizia Privata, Edilizia Pubblica, Ambiente, Urbanistica e SUAP, Manutenzione

CAT.	QUALIF.	PROF. PROF.LE	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
D 3	Funzionario	Funzionario tecnico	1	1	0
C	Istruttore	Istruttore tecnico	1	1	0
B	Esecutore	Esecutore operaio	2	1	1

Area Vigilanza, Protezione Civile e Attività Economiche

CAT.	QUALIF.	PROF. PROF.LE	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
C	Agente di P.L.	Agente di P.L.	2	2	0

L'organizzazione sopra indicata riguarda la situazione del Comune alla data di approvazione del presente provvedimento. Nel corso del primo trimestre dell'anno 2023, l'ente adotterà il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, con definizione dei nuovi profili professionali e della nuove aree di inquadramento. In ossequio a quanto previsto dall'orientamento applicativo Aran CFC110, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, la presente sezione del PIAO verrà aggiornata nell'anno 2024.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 29/11/2022 veniva approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 ad integrazione della sotto-sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione 2022/2024 come di seguito descritto:

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le

amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 105 del 26/07/2022 avente ad oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2022-2024”, in particolare la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” – sotto-sezione 3.3 “Piano triennale del fabbisogno di personale”;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U. 297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Scalenghe fa parte;

Dato atto che sulla scorta dei dati del Rendiconto di Gestione anno 2021, i conteggi per determinare la capacità assunzionale 2023 risultano essere i seguenti:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1	1.566.975,37	1.629.210,66	1.706.539,92	1.634.241,98
Titolo 2	79.758,30	291.996,76	164.366,22	178.707,09
Titolo 3	359.265,65	412.426,02	466.322,27	412.671,31
Totale entrate Correnti	2.005.999,32	2.333.633,44	2.337.228,41	2.225.620,38
FCDE iniziale			96.088,17	
Entrate correnti Nette				2.129.532,21

Spesa del personale	
Spesa del personale 2021	457.622,86

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	21,49%

Nel caso di specie, sulla base di quanto sopra riportato:

- il Comune di Scalenghe appartiene agli enti di fascia d) e il *valore soglia* di cui alla tabella 1 è pari al 27,20%;
- la spesa del personale dell'anno 2021, al netto dell'IRAP, è pari a € 457.622,86;
- la media delle entrate del triennio 2019-2021, al netto del FCDE, è pari a € 2.129.532,21;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 21,49% ed è inferiore al valore soglia del 27,20% (€ 579.232,76 è la spesa massima di personale) e l'incremento massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2023 è di € 121.609,90;

Considerato che la nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza, un incremento graduale della spesa di personale registrata nel 2018, fino al 31/12/2024, secondo i

valori percentuali indicato nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020 Art. 5 comma 1:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%

Dato atto che la spesa di personale registrata nel 2018 è pari ad €. 428.328,11 e che l'incremento massimo consentito per l'anno 2023 è del 27% pari ad € 115.648,59, pertanto non è applicabile l'incremento massimo teorico soprariportato, ma l'incremento nella misura di seguito indicata:

Incremento spesa massima del personale 2023	
Incremento massimo spesa personale 2023 – tab. 2 - 1^ - fascia	€ 115.648,59
A dedurre quota capacità assunzionale utilizzata per Fondo P.O.	€ 4.050,49
Incremento massimo spesa personale 2023 al netto quota P.O.	€ 111.598,10

Dato atto che l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 consente ai Comuni virtuosi, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali massimi annui individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Dato atto che i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 sono pari ad euro 24.749,36, i quali non possono essere utilizzati in aggiunta al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, poiché si verrebbe a superare il limite dato dalla prima soglia;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 443.811,45 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L. 292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023 -2025 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Vista la propria precedente deliberazione n. 196 del 23/11/2021 di approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024, della dotazione organica e ricognizione annuale eccedenze del personale;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli, risultano tutti rispettati;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2023 - 2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Scalenghe secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Preso atto della ricognizione annuale di eccedenze di personale, che ha dato esito negativo;

Verificato che:

- nel corso dell'anno 2023, in base alla normativa pensionistica vigente, è previsto il collocamento a riposo di n. 1 dipendente di Categ. D3 in servizio presso l'area Finanziaria e Tributi;

- nel corso degli anni 2024/2025 non sono previsti né sostituzioni né collocamenti a riposo di personale dipendente;

Ritenuto pertanto di modificare il fabbisogno del personale per l'anno 2023 in base alle esigenze sopra riportate, come di seguito indicato:

ANNO 2023

TEMPO INDETERMINATO

USCITE:

- Cessazione per pensionamento dipendente a tempo pieno e indeterminato - Istruttore Direttivo – Cat. D3 – assegnato all'Area Finanziaria/Tributi

INSERIMENTO:

- n. 1 Istruttore Contabile - Cat. C1 - a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Finanziaria/Tributi, in sostituzione del dipendente cessato per pensionamento, mediante scorrimento di graduatorie vigenti concorsuali dell'Ente ovvero di altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico
- Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato
- Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno)

ANNI 2024/2025

TEMPO INDETERMINATO

- Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato
- Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno)

ANNI 2023/2025

TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., pari ad €. 18.263,40 (100% spesa sostenuta nell'anno 2009 come previsto dalla Legge 114/2014 Art.11 comma 4bis) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nella deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 29/11/2022, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 (allegato B alla DGC 162/2022);

la Giunta Comunale

- ha preso atto:
 - che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 21,49%;
 - che dal calcolo delle capacità assunzionali soprariportato, ai sensi del DM del 17/03/2020, si desume che l'importo massimo disponibile per nuove assunzioni per l'anno 2023, sulla scorta dei dati del Rendiconto di Gestione anno 2021, è pari a €. 115.648,59 dal quale va dedotta la somma di € 4.050,49 utilizzata ad integrazione del Fondo per le Posizioni Organizzative;
- ha approvato la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018;
- ha approvato l'integrazione alla sotto-sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del P.I.A.O. 2022-2024, approvato con deliberazione G.C. n. 105 del 26/07/2022, fermo restando il restante contenuto di tale documento di programmazione;
- ha dato atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- ha dato atto che le assunzioni previste con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 29/11/2022, e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (allegato B alla DGC 162/2022);
- ha autorizzato le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., pari ad €. 18.263,40 (100% spesa sostenuta nell'anno 2009 come previsto dalla Legge 114/2014 Art.11 comma 4bis) e delle altre

disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

- ha preso atto che, ai sensi dell'articolo 33, d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'articolo 16 legge 12 novembre 2011 n. 183, non sono state rilevate situazioni di eccedenze di personale, di conseguenza l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
- ha precisato che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Successivamente con deliberazione di G.C. n. 10 del 26/01/2023 veniva modificato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, approvato con la sopra citata delibera di G.C. n. 162 del 29/11/2022, quale integrazione alla sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con delibera G.C. n. 105 del 26/07/2022, relativamente all'anno 2023, come di seguito indicato:

- in considerazione che per il 2023 è prevista la cessazione per pensionamento di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato - Istruttore Direttivo – Cat. D3 – assegnato all'Area Finanziaria/Tributi e che nel Piano di fabbisogno del Personale approvato con DGC n. 162/2022 era stata prevista la sostituzione del dipendente cessato con l'assunzione di n. 1 Istruttore Contabile - Cat. C1 - a tempo pieno ed indeterminato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti concorsuali dell'Ente ovvero di altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico;
- rilevato che visionate le poche graduatorie concorsuali vigenti per la figura di Istruttore contabile si è addivenuti alla conclusione che tale modalità non era percorribile e rilevato, altresì, che nell'ambito del personale in servizio è presente una dipendente che aveva manifestato interesse ad un eventuale trasferimento all'ufficio finanziario;
- constatato che la dipendente in questione in servizio a tempo pieno ed indeterminato presso l'Area Segreteria – Affari Generali risulta inquadrata nella Categoria C, posizione economica C5, e presentava i requisiti necessari per lo svolgimento della mansione richiesta, sia per il titolo di studio inerente il servizio e la collaborazione pregressa con l'ufficio finanziario;
- dato atto che la mobilità interna, intesa come trasferimento di unità di personale da un ufficio all'altro o da un'area all'altra nel rispetto della categoria e del profilo di appartenenza è finalizzata a razionalizzare l'impiego del personale e a riorganizzare gli uffici al fine di garantirne la funzionalità;
- visto l'art. 6, comma 1, ultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 ai sensi del quale *"Le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"*;
- attesa la necessità di garantire e assicurare il regolare svolgimento dell'attività dell'ufficio finanziario, indispensabile nella gestione dell'intera macchina comunale;

- visto il Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici comunali, vigente nell'Ente, il quale al riguardo all'art. 7 "Mobilità Interna", comma 1, prevede:
"Qualora si manifesti la necessità di variazioni di assegnazione del personale tra i diversi Servizi e Uffici, gli spostamenti sono disposti con atto di organizzazione:
 - a) dal Responsabile di Servizio se il personale interessato rientra nello stesso Settore;*
 - b) dal Direttore generale, ove esista, o dal Segretario Comunale se il personale interessato appartiene a Servizi diversi."*
- dato atto che conseguentemente a tale mobilità interna si rende vacante presso l'Area Segreteria-Affari Generali il posto di Istruttore Amministrativo - Cat. C1 - a tempo pieno ed indeterminato, che si intende coprire mediante scorrimento di graduatorie vigenti concorsuali dell'Ente ovvero di altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico;
- considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:
 - 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
 - 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
 - 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - 4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
 - 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
 - 6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
 - 7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

- vista la delibera di G.C. n. 105 del 26/07/2022 di approvazione del “Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024” del Comune di Scalenghe, ai sensi del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n.113, il quale assorbe una serie di Piani già previsti dalla normativa fra i quali il piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano della Performance e il piano triennale delle azioni positive;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli, risultano tutti rispettati;

Dato atto che la spesa derivante dalle modifiche alla programmazione deliberata con atto G.C. nr. 162 del 29/11/2022 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.mi., in tema di contenimento della spesa di personale;

la Giunta Comunale ha deliberato:

1. di modificare il Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2023/2025, approvato con delibera di G.C. n. 162 del 29/11/2022, quale integrazione alla sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con delibera G.C. n. 105 del 26/07/2022, relativamente all'anno 2023, come di seguito indicato:

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
<p>USCITE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cessazione per pensionamento dipendente a tempo pieno e indeterminato – Istruttore Direttivo – Cat. D3 – assegnato all’Area Finanziaria/Tributi <p>INSERIMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Istruttore Contabile - Cat. C - a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all’Area Finanziaria/Tributi, in sostituzione del dipendente cessato per pensionamento, mediante mobilità interna di una dipendente attualmente in servizio a tempo pieno ed indeterminato presso l’Area Segreteria – Affari Generali, inquadrata nella Categoria C, posizione economica C5 - n. 1 Istruttore Amministrativo - Cat. C1 - a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all’Area Segreteria – Affari Generali, in sostituzione della dipendente trasferita per mobilità interna all’Area Finanziaria/Tributi, mediante scorrimento di graduatorie vigenti concorsuali dell’Ente ovvero di altri Enti ed in subordine tramite mobilità esterna e/o concorso pubblico; - Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno o viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno)

Confermando interamente la rimanente parte del deliberato dell'atto di G.C. n. 162 del 29/11/2022 e dando atto che la dotazione organica dell'Ente risulta variata a seguito della modifica di programmazione, che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020 e che le assunzioni previste con il suddetto atto e la dotazione organica risultante non variano le previsioni di spesa del personale previste nel bilancio 2023/2025 e rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.

Infine con Deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 02/03/2023 viene nuovamente modificato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 in quanto:

- atteso che il Comune di Scalenghe è titolare di interventi finanziati dal PNRR;
- richiamato l'art. 31-bis del D.L. 152/2021 che dispone: "Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella allegata al DL 152/21. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.";
- atteso che il comma 31-bis, comma 5, del D.L. 152/2021, ha istituito presso il Ministero dell'Interno il "Fondo per i piccoli comuni" al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le richiamate assunzioni a tempo determinato, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026;

- dato atto che il Comune di Scalenghe ha presentato istanza per accedere a tale contributo e rilevato che ne è risultato beneficiario come da DPCM 30/12/2022 per un importo annuo di euro 19.000,00 dal 2023 al 2025 e di euro 9.421,92 per l'anno 2026;
- atteso che, al fine di garantire il rispetto dei termini perentori per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR, il Comune di Scalenghe non dispone delle risorse umane e professionali sufficienti e che, in particolare, risulta necessario implementare la dotazione organica dell'ente di una figura professionale tecnica Cat. D, di supporto alle attività tecnico amministrative connesse alle procedure di attuazione degli interventi programmati con particolare riferimento alla rendicontazione completa delle opere finanziate mediante i fondi del PNRR che comprende:
 - Acquisizione CUP;
 - ANAC: creazione del CIG, verifica dei requisiti su AVCPASS, comunicazione aggiudicazioni ed eventuali SAL;
 - BDAP;
 - ReGis (Se richiesto per il contributo specifico. Il portale del MEF è finalizzato alla rendicontazione del PNRR);
 - Supporto alla gestione delle pratiche necessarie al pagamento dei singoli Stato Avanzamento Lavori;
 - Piattaforma Gestione linee di finanziamento (GLF);
 - Eventuali interventi su piattaforma TBEL, se necessari;
- evidenziato, inoltre, che il reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR, ai sensi dell'art. 31-bis, comma 1, è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e da quelli relativi alla dotazione organica delle Amministrazioni interessate;
- atteso che l'Amministrazione Comunale ha intenzione di procedere all'assunzione straordinaria a tempo pieno e determinato di un Istruttore Direttivo Tecnico – Categoria D, a valere sulle risorse proprie di bilancio per la parte eccedente il contributo Ministeriale di cui all'art. 31-bis, comma 5, del D.L. n. 152/2021, convertito in Legge n. 233/2021;
- dato atto che il Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2023/2025 risulterebbe così modificato con la sopracitata assunzione e che la spesa prevista sarebbe la seguente:

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO 2023/2024/2025 PNRR

PROFILO	CATEGORIA	MODALITA'	ANNO	COSTI	FONTI FINANZIAMENTO
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Tempo pieno	2023	29.510,67	- Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31- bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 10.510,67 risorse proprie dell'Ente
			2024	35.412,57	- Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31- bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 16.412,57 risorse proprie dell'Ente
			2025	35.412,57	- Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31- bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 16.412,57 risorse proprie dell'Ente

la Giunta Comunale delibera, per le motivazioni sopra riportate :

1. di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, approvato con delibera di G.C. n. 162 del 29/11/2022, modificato con delibera G.C. n. 10 del 26/01/2023, quale integrazione alla sezione 3.3 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con delibera G.C. n. 105 del 26/07/2022, come di seguito indicato:

ASSUNZIONE STRAORDINARIA A TEMPO DETERMINATO 2023/2024/2025 PNRR

PROFILO	CATEGORIA	MODALITA'	ANNO	COSTI	FONTI FINANZIAMENTO
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Tempo pieno	2023	29.510,67	<ul style="list-style-type: none"> - Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31-bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 10.510,67 risorse proprie dell'Ente
			2024	35.412,57	<ul style="list-style-type: none"> - Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31-bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 16.412,57 risorse proprie dell'Ente
			2025	35.412,57	<ul style="list-style-type: none"> - Euro 19.000,00 "Fondo per i piccoli comuni" del Ministero Interno, art. 31-bis, comma 5, D.L. 152/2021 - Euro 16.412,57 risorse proprie dell'Ente

2. di dare atto che la suddetta assunzione straordinaria viene effettuata ai sensi dell'art. 31 bis del D.L. 152/2021 e, pertanto:
- in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
 - la spesa non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

- la spesa in questione non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
- 3. di dare atto che la spesa è assistita da contributo ministeriale per euro 19.000,00 annuali per ogni anno del triennio 2023/2025 e che la spesa complessiva annua è contenuta nel limite di euro 38.331,58, rilevato dal prospetto di calcolo di incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR allegato alla richiesta di contributo di cui all'art. 31 bis, comma 5, D.L. 152/2021;
- 4. di dare atto che l'assunzione straordinaria in oggetto viene effettuata in deroga alla dotazione organica dell'Ente che risulta essere quella riportata nell'allegato A) alla DGC 23/2023 e che per completezza viene altresì allegato al presente piano;
- 5. di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 sulla deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 29/11/2022 di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e sulle successive deliberazioni n. 10 del 26/01/2023 e n. 23 del 02/03/2023 di modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 veniva acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti.

3.3.3 Formazione del personale

La formazione del personale è sempre stata al centro dell'attenzione dell'Ente consapevole che la professionalità dei propri dipendenti è essenziale per raggiungere l'obiettivo primario dell'efficacia dell'azione amministrativa. Tuttavia, i limiti di legge imposti, spesso hanno impedito di destinare risorse sufficienti ai fabbisogni e, per colmare le lacune, sono state carpite le opportunità di formazione gratuita, riservata ai dipendenti, organizzata a livello regionale, ovvero dai ministeri competenti.

Anche il prossimo triennio prevede l'utilizzo della formazione gratuita oltre all'affiancamento con la formazione specifica utilizzando risorse proprie, così come meglio dettagliato nel DUP 2023/2025.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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.