



Comune di Roccaverano
Provincia di Asti

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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 PIAO adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 20/10/2022, esecutiva ai sensi di legge.

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 una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione 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 d.P.C.M. n. 132/2022 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi:

- dell'art. 7, comma 1, del d.P.C.M. n. 132/2022, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, 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;
- dell'art. 8, comma 2, del d.P.C.M. n. 132/2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Dato atto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 13/12/2022 il termine di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali è stato fissato al 31 marzo 2023;
- la legge n. 197/2022, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", all'art. 1, comma 775, ha previsto che, *"in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023"*;
- con decreto del 19/04/2023, pubblicato in G.U. n. 97 del 26/04/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 maggio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;
- con decreto del 30/05/2023, pubblicato in G.U. n. 126 del 31/05/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 luglio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022:

- 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) – struttura organizzativa, b) – organizzazione del lavoro agile e c), n. 2 – piano triennale fabbisogni di personale con evidenza della programmazione delle cessazioni dal servizio;
- le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono **esclusivamente** alle attività di cui all'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022.

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.

In attuazione dell'art. 13, comma 1, del citato d.P.C.M. n. 132/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e amministrazione denominato "Portale PIAO".

Il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>, consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 6, comma 4 del decreto-legge n. 80/2021, le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano devono trasmettere tempestivamente il documento al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Roccaverano	
Indirizzo	Via Bruno, 18	
Recapito telefonico	014493025	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.roccaverano.at.it	
e-mail	municipio@comune.roccaverano.at.it	
PEC	roccaverano@cert.ruparpiemonte.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00182620054	
Sindaco	Fabio VERGELLATO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	N. 4	
Numero abitanti al 31.12.2022	N. 376	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si rinvia alle previsioni contenute nel D.U.P.S. 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 29/12/2022, esecutiva ai sensi di legge.

2.2 Performance

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si evidenzia che il Piano della Performance è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione, in applicazione dell'art. 169, comma 3bis, del d. lgs. n. 267/2000.

Pertanto, si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 29/12/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il PEG 2023-2025 unitamente agli obiettivi da raggiungere, i criteri di valutazione e la metodologia complessiva di valutazione del personale, in allegato al presente atto sotto la **lettera A)** a costituirne parte integrante e sostanziale.

Ad integrazione della succitata deliberazione n. 94/2022, con la presente si individuano gli obiettivi in relazione all'area dei Servizi Demografici, in allegato al presente atto sotto la **lettera B)** a costituirne parte integrante e sostanziale.

Inoltre, con decreto del Sindaco n. 11 del 12/06/2023 sono stati assegnati gli obiettivi per l'anno 2023 al Segretario Comunale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

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 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Considerato che:

- l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prevede che “[*omissis*] L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza **entro il 31 gennaio** di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. [*omissis*]
- l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, prevede che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per **le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [*omissis*] d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**); [*omissis*]
- il Consiglio dell'ANAC (v. comunicato del Presidente ANAC in data 17 gennaio 2023) ha valutato l'opportunità di differire al **31 marzo 2023** il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO;

questo Ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 27/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023 – 2025, allegato al presente piano a formarne parte integrante e sostanziale sotto **la lettera C).**

Il PTPCT è altresì pubblicato all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale al seguente link <https://www.comune.roccaverano.at.it/Menu?IDDettaglio=203667>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune è la seguente, come risultante dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 12/06/2023, esecutiva ai sensi di legge:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA		DOTAZIONE ORGANICA
		ORGANIGRAMMA
SEGRETARIO COMUNALE	Servizio Amministrativo – Finanziario	n. 1 “Area Istruttori” – Ex Cat. C tempo pieno COLLA ROSA ANGELA
	Servizio Turismo, Commercio e Sviluppo del Territorio	n. 1 “Area Funzionari” – Ex Cat. D tempo parziale VACANTE Ricoperto fino al 30/06/2023 mediante avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004 Ricoperto dal 01/07/2023 mediante attribuzione della responsabilità al Sindaco ai sensi dell’art. 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n 388
	Servizio Tecnico - Manutentivo	n. 1 “Area Funzionari” – Ex Cat. D tempo pieno FUMO STEFANO n. 2 “Area Operatori Esperti - Collaboratore di area tecnico-manutentiva con mansioni di autista scuolabus, messo notificatore” – Ex Cat. B tempo pieno COLLA PIERGIANNI BRIANO GIORGIO
	Servizi Demografici	n. 1 “Area Funzionari” – Ex Cat. D tempo parziale VACANTE
		Dal 01/07/2023 ricoperto temporaneamente mediante accordo ai sensi art. 23 CCNL 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22.01.2004) ed avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004

Si evidenzia, inoltre, che:

- sino al 30/06/2023 è stata attiva la convenzione tra i Comuni di Roccaverano (capoconvenzione), Cessole e Castelletto Molina per la gestione associata del Servizio Tecnico Comunale. Tale convenzione comporta l’impiego del Tecnico presso il Comune di Roccaverano per il 50% (n. 18 ore settimanali). A partire dal 01/07/2023, al Comune di Castelletto Molina è subentrato il Comune di Loazzolo;
- a partire dal 01/07/2023 e sino al 31/12/2023 è attiva la convenzione ai sensi art. 23 CCNL 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22.01.2004) – unitamente all’avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004 – per l’area Servizi Demografici;
- è in corso la convenzione tra il Comune di Roccaverano, l’Unione Montana Langa Astigiana Val Bormida, i Comuni di Serole, Olmo Gentile, San Giorgio Scarampi, Vesime e Monastero Bormida per la gestione associata del servizio di trasporto pubblico, che comporta l’utilizzazione di personale comunale ex cat. B per circa il 40% dell’orario di lavoro.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" è stato superato il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione.

Nel periodo emergenziale legato alla pandemia da COVID-19, il lavoro agile/*smart working* è divenuto la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella legge n. 81/2017.

In tale situazione emergenziale, tuttavia, al fine di evitare chiusure degli uffici con conseguenti disagi per gli utenti, questo Comune non ha attuato misure per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, mettendo in atto un'alternanza di presenza.

Allo stato attuale, si evidenzia la ridotta consistenza del personale dipendente di questo Comune al quale siano applicabili le disposizioni del lavoro agile: n. 1 dipendente Ufficio Amministrativo-Ragioneria e n. 1 dipendente Ufficio Tecnico in convenzione al 50%.

Pertanto, nelle more della regolamentazione del lavoro agile per gli aspetti riservati alla fonte unilaterale, si richiamano integralmente le disposizioni contenute nel Capo I - Lavoro Agile (artt. 63-67) del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

La regolamentazione del lavoro agile dovrà in ogni caso prevedere che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Si prevede, inoltre, di coinvolgere il Responsabile della Transizione al Digitale sia per la condivisione della strategia di approntamento del lavoro agile e della dematerializzazione dei processi e degli archivi sia per la rilevazione di eventuali esigenze di acquisizione della strumentazione necessaria.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Costo complessivo dei posti coperti
	Tempo pieno	Tempo parziale	
Area Funzionari (ex cat. D)	1 <i>Dipendente in regime di convenzione ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. n. 267/2000</i>	=	€ 26.200,00
Area Istruttori (ex cat. C)	1	=	€ 43.700,00
Area Operatori Esperti (ex cat. B)	2	=	€ 52.025,00
TOTALE	4	=	€ 121.925,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Area Funzionari	Funzionario tecnico (<i>dipendente in convenzione ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. n. 267/2000</i>)
Area Istruttori	Istruttore servizi amm.vi contabili
Area Operatori Esperti	Operatori esperti servizi tecnico-manutentivi (n. 2 dipendenti)

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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.

ANNO	STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI
2023	Alla data attuale, per l'anno 2023 non si prevedono cessazioni.
2024	Alla data attuale, per l'anno 2024 non si prevedono cessazioni.
2025	Alla data attuale, per l'anno 2025 non si prevedono cessazioni.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 12/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025. Verifica situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale. Approvazione”*, con la quale

- DATO ATTO che:
 - o con deliberazione n. 62 del 22/09/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Uffici e servizi comunali - riorganizzazione della struttura comunale - approvazione del nuovo organigramma”*, la Giunta Comunale ha soppresso un posto a tempo pieno cat. C (oggi Area Istruttori) ed ha istituito un posto a tempo parziale cat. D (oggi Area Funzionari), assegnando quest'ultimo al Servizio Turismo – Commercio e Sviluppo del Territorio;
 - o tale posto è temporaneamente coperto - fino al 30/06/2023 - tramite avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004 e con decorrenza dal 01/07/2023 la responsabilità del Servizio Turismo – Commercio e Sviluppo del Territorio sarà attribuita al Sindaco con apposita successiva deliberazione, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, il quale prevede che *“4. In deroga al principio di cui al comma 1, il Sindaco può attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità di servizio e il potere di adottare atti anche di natura gestionale, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Quando del conferimento di responsabilità sia destinatario il Sindaco, tale conferimento dovrà essere effettuato con Deliberazione della Giunta Comunale. 5. Tali funzioni possono essere attribuite soltanto in assenza, all'interno dell'Ente, di figure professionali idonee a ricoprire gli incarichi di posizione organizzativa ovvero quando vi siano difficoltà oggettive nel conferire o ripartire le medesime funzioni in capo ad altre posizioni dirigenziali. Tale scelta può essere effettuata anche al fine di operare un contenimento della spesa”*;
 - o con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 in data 12/06/2023, immediatamente eseguibile, dato atto che *1. il Servizio Amministrativo-Finanziario consta attualmente di una*

sola dipendente a tempo pieno che svolge tutte le mansioni contabili, tributarie, amministrative e demografiche e si trova ad operare in una situazione di oggettiva difficoltà, in considerazione della notevole mole di lavoro; 2. nonostante la ridotta consistenza del personale, è necessario garantire orari di apertura degli uffici comunali rispondenti alle esigenze dell'utenza, si è provveduto ad una ri-organizzazione dei servizi comunali al fine di perseguire efficienza, produttività ed economicità dei medesimi fondata sulla flessibilità della organizzazione degli uffici e della gestione delle risorse umane, ripristinando i Servizi Demografici come settore autonomo rispetto al Servizio Amministrativo-Finanziario con decorrenza dal 01/07/2023;

- o la presente, pertanto, viene adottata garantendo effetti neutri ed il contenimento della spesa;

la Giunta Comunale ha approvato la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 prevedendo la stipula di un accordo ai sensi art. 23 CCNL 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22.01.2004) unitamente all'avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004 con decorrenza dal 01/07/2023 e sino al 31/12/2023 relativamente al Servizio Demografico.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024

Allo stato attuale, non si evidenzia il bisogno di reperire risorse umane per l'anno di riferimento.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025

Allo stato attuale, non si evidenzia il bisogno di reperire risorse umane per l'anno di riferimento.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di copertura dei fabbisogni, individuando gli strumenti più idonei tra i seguenti:

- progressione interna di carriera;
- mobilità esterna;
- impiego di personale dipendente di altri Enti [art. 1, c. 557, legge n. 311/2004 - art. 23 C.C.N.L. Funzioni Locali 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22/01/2004) – art. 30 d. lgs. n. 267/2000];
- ricorso a forme flessibili di lavoro (quali, ad esempio, somministrazione di lavoro e contratti di formazione e lavoro);
- scorrimento di graduatorie in corso di validità;
- concorsi.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2023

Si prevede la stipula di un accordo ai sensi art. 23 CCNL 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22.01.2004) unitamente all'avvalimento ex art. 1 c. 557 legge n. 311/2004 con decorrenza dal 01/07/2023 e sino al 31/12/2023 relativamente al Servizio Demografico.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2024

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2025

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

La presente sezione:

- è oggetto di informazione sindacale (art. 4, comma 5, C.C.N.L. 16/11/2022);
- è soggetta al parere del revisore unico dei conti.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. eventuali politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in quanto leva fondamentale per sostenere i processi di riforma e innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. A tal fine, il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

Nella cornice sopra delineata, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". Tale Direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all'iniziativa entro il 30 giugno e formando almeno il 30% dei dipendenti entro il 31/12/2023. La partecipazione a tale iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. La fruizione dei corsi è in apprendimento autonomo e non sono previste attività sincrone. I percorsi formativi attualmente previsti attengono alla trasformazione digitale ed alla trasformazione ecologica.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 06/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, questo Ente ha aderito alla piattaforma *Syllabus*, individuando il Segretario Comunale quale Referente del progetto.

Inoltre, nel corso dell'anno 2023, avvalendosi del supporto di ditte esterne, si svolgeranno:

- incontri formativi per lo sviluppo delle competenze per la gestione e rendicontazione dei progetti europei;
- aggiornamento e sviluppo delle competenze in materia di protezione dati, trasparenza ed anti corruzione;
- giornate formative in ambito di "sicurezza e salute" attraverso la formazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- corsi di aggiornamento in ambito di "sicurezza sul lavoro" per gli Operatori esterni, sull'utilizzo di mezzi ed attrezzature;
- giornate formative in merito ai nuovi applicativi informatici in dotazione agli Uffici.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, si evidenzia che il monitoraggio del ciclo della performance e, in particolare, degli obiettivi assegnati è effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del d. lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tramite il necessario supporto del Nucleo di Valutazione.