

# **COMUNE DI TAGLIOLO MONFERRATO**

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025**

## Introduzione

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, ha introdotto per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti e, in forma semplificata, per le restanti pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Successivamente sono stati pubblicati:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, concernente la definizione del contenuto del PIAO di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legge 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 06/08/2021, n. 113;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, 30 giugno 2022, n. 132 *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione* che ha definito lo "schema tipo" che deve essere adottato dalle singole Amministrazioni, distinte tra quelle con più di cinquanta dipendenti e fino a cinquanta dipendenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di portare ad unitarietà diversi strumenti di programmazione dell'Ente, in funzione di una visione organica e integrata delle strategie programmatiche indirizzate, volta ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

L'orizzonte temporale di durata del PIAO è triennale e dovrà essere aggiornato annualmente.

L'art. 8, comma 2, del decreto 30 giugno 2022, n. 132, concernente il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è stato differito al 31.07.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione del P.I.A.O. è il 30.08.2023.

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, in sede di approvazione del PIAO 2022/2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 27/12/2022, ha, di fatto, effettuato una ricognizione dei Piani e documenti già singolarmente approvati in corso d'anno, con l'obiettivo principale di fornire una visione organica di insieme sugli strumenti di programmazione dell'Ente rifluti nel PIAO, rilevando che le fasi di aggiornamento annuale consentiranno di valorizzare l'integrazione dei vari livelli di programmazione.

La normativa istitutiva del PIAO ha previsto una disciplina semplificata per gli Enti con meno di cinquanta dipendenti, quale è il Comune di Tagliolo Monferrato. Pertanto, con riferimento all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO 2023/2025, l'Ente è tenuto alla strutturazione del PIAO in forma semplificata, che prevede i seguenti contenuti obbligatori.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione: contiene i dati identificativi dell'Amministrazione.

Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:

Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza: la Sottosezione assorbe i contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

**Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano:**

Sottosezione - Struttura amministrativa: rappresenta il modello organizzativo dell'Ente.

Sottosezione – Indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Sottosezione - Piano triennale dei fabbisogni di personale: riporta la programmazione delle risorse umane, valutata tenendo conto della capacità assunzionale e dei limiti della sostenibilità finanziaria e tenendo conto dei bisogni di personale, considerate le cessazioni previste, in relazione allo sviluppo delle linee programmatiche dell'Amministrazione.

## **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

### **Comune di Tagliolo Monferrato**

Via Roma, 2– 15070 Tagliolo Monferrato (Al)

Codice fiscale/Partita IVA: 00382110062

Codice Istat: 006169

Codice catastale: L027

Popolazione residente al 31/12/2022: 1.505

Telefono: 0143 89171

Sito internet: [www.comune.tagliolomonferrato.al.it](http://www.comune.tagliolomonferrato.al.it)

PEC: [sindacotagliolo@actaliscertymail.it](mailto:sindacotagliolo@actaliscertymail.it)

Email: [info@comune.tagliolomonferrato.al.it](mailto:info@comune.tagliolomonferrato.al.it)

## Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

### Sottosezione di programmazione Valore pubblico (non obbligatoria)

L'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 prevede che, per gli enti locali, questa Sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

La presente Sottosezione di programmazione fa pertanto riferimento al DUPS 2023/2025 e relativa Nota di aggiornamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 in data 27/04/2023, il quale contiene:

- l'analisi della situazione interna ed esterna dell'Ente
- gli indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio 2023/2025
- la programmazione degli investimenti non rientranti nel programma triennale delle opere pubbliche;
- il programma triennale 2023/2025 ed elenco annuale delle opere pubbliche.

Il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023/2025 integrato con la Nota di aggiornamento è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Sottosezione Bilanci al seguente Link:

<http://www.comune.tagliolomonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=209808>

### Sottosezione di programmazione Performance (non obbligatoria)

Si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025, contenente anche il Piano Dettagliato degli Obiettivi, costituenti il Piano della Performance 2023/2025, approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 06/06/2023 della Giunta Comunale, che è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Sottosezione Performance al seguente Link:

<http://www.comune.tagliolomonferrato.al.it/Menu?IDDettaglio=134521>

Gli obiettivi di digitalizzazione sono indirizzati all'implementazione della digitalizzazione dei flussi documentali e dei servizi ai cittadini.

Un'importante opportunità in termini accessibilità digitale potrà conseguire dallo sviluppo delle azioni finanziate attraverso i contributi per la trasformazione digitale a valere sulle risorse PNRR PA Digitale, inerenti PagoPA, App-IO, Identità Digitale SPID CIE; esperienza del cittadino nei servizi pubblici nell'ambito dei servizi e cittadinanza digitale.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere e prevenire e rimuovere le discriminazioni – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

#### Fonti Normative

- Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*
- D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

### Relazione introduttiva

Ai sensi dell’art. 48 D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), i Comuni “predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il Piano delle azioni positive (PAP), di cui al citato art. 48 si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e di promuovere quindi l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Il PAP si integra con i contenuti dell’art. 6 “Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche” e dell’art. 7 “Gestione risorse Umane” del D. Lgs. n. 165 del 2001 (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) contribuendo ad attribuire un senso preciso alla garanzia di parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Il Piano ha durata triennale e individua le “azioni positive”, ovvero le misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Esse sono imperniate sulla regola espressa dell’eguaglianza sostanziale, di cui all’art. 3 comma 2 Costituzione, che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Gli obiettivi generali delle azioni sono infatti:

- garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e valorizzi le caratteristiche di genere;
- promuovere all’interno dell’amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

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

Il Piano contribuisce a definire il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del c.d. ciclo di gestione della performance di cui al decreto legislativo n. 150/2009. Tale normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, come il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Tagliolo Monferrato adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo, finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

### Quadro organizzativo

L’analisi del personale dipendente del Comune di Tagliolo Monferrato riscontra il seguente esito alla data del presente Piano:

Area degli Istruttori (ex Cat. C) – Area amministrativa con contratto a tempo pieno e indeterminato n. 2 donne;

Area degli Operatori esperti (ex Cat. B3) - Area tecnico- manutentiva 1 (uomo) con contratto a tempo pieno e indeterminato n. 2 uomini;  
Segretario Comunale: reggente (donna)

Deve pertanto darsi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente, inoltre, garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, sostenendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

#### Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Nel corso del triennio 2023/2025 il Comune di Tagliolo Monferrato intende realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

- Obiettivo 2: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro: nella definizione delle prove concorsuali si dovrà tenere conto della peculiarità fisica delle persone di sesso femminile, al fine di creare condizioni di pari opportunità per lo svolgimento delle stesse, relativamente all'utilizzo di particolari strumentazioni e/o di macchine operatrici;

- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

- Obiettivo 5: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente, con le capacità professionali e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

#### Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo n. 1)

Tali azioni si concretizzeranno in:

Azione 1: sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità ovvero portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- momenti formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito d'azione: orario di lavoro (Obiettivo n. 2)

Azione 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani o minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati, nel rispetto dell'art. 48 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito d'azione: assunzioni (Obiettivo n. 3)

Azione 1: garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione 2: nella definizione delle prove concorsuali, si dovrà tenere conto della peculiarità fisica delle persone di sesso femminile, al fine di creare condizioni di pari opportunità per lo svolgimento delle stesse, relativamente all'utilizzo di particolari strumentazioni e/o di macchine operatrici

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nelle procedure di selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge e mai in base al sesso.

Nei casi in cui siano richiesti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Tagliolo Monferrato valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: formazione (Obiettivo n. 4)

Il Comune di Tagliolo Monferrato dovrà tenere conto delle esigenze dei Servizi, consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione e di aggiornamento.

Azione 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Azione 2: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: sviluppo carriera e professionalità (Obiettivo 5)

La finalità dell'obiettivo è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 1: Assicurare che i percorsi formativi siano rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Piano rivolto: tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)

Azione 1: favorire la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Azione 2: favorire la diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga) o incontri di informazioni/sensibilizzazione appositamente previsti.

Tempistica di realizzazione: 2023/2025

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001, nonché alla Consigliera di parità della Provincia di Alessandria, per il parere di competenza e l'eventuale successivo adeguamento.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Tagliolo Monferrato.

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

#### Sottosezione di programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza

Per i contenuti della presente Sottosezione, si richiama integralmente quanto disposto con la deliberazione della Giunta Comunale n. 13 in data 28/03/2023, con la quale si è provveduto alla conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021/2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 20/04/2021 secondo le misure di semplificazione per i Comuni di minori dimensioni confermate nel Piano Nazionale Anticorruzione, prevedendone l'integrazione nel PIAO 2023-2025.

I documenti sono consultabili al seguente Link:

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

### **Sezione 3. Organizzazione e capitale umano**

#### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa, risulta così composta:

<b>ex Categoria nuova Area</b>	<b>Area</b>	<b>Tempo indeterminato</b>
<b>Area degli Istruttori (ex Categoria C)</b>	<b>Amministrativa</b>	<b>2</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex Categoria B3)</b>	<b>Tecnico manutentiva</b>	<b>2</b>

<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
---------------	----------

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

L'Ufficio di Segreteria Comunale è svolto in forma di reggenza, essendo attualmente vacante la sede di Segreteria ed in corso di stipula convenzione per la gestione associata delle funzioni di Segretario Comunale.

#### Sottosezione di Programmazione Organizzazione del lavoro agile

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

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

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 17/08/2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, costituente Sottosezione provvisoria del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025.

Sono stato acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Finanziario e del Revisore dei conti che ha certificato il rispetto delle prescrizioni e degli adempimenti di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, all'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 e D.M. 17/03/2020 ed asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La programmazione dei fabbisogni di personale prevede, in coerenza con il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale dell'Ente:

- il mantenimento invariato della dotazione organica dell'Ente, costituita dal personale dipendente con contratto a tempo indeterminato: n. 4 posti: n. n. 2 dell'Area degli Istruttori, ex Categoria C, entrambi coperti con n. 2 dipendenti con contratto a tempo pieno e indeterminato e n. 2 posti dell'Area degli operatori esperti – ex Categoria B3, entrambi coperti con n. 2 dipendenti con contratto a tempo pieno e indeterminato;
- di non procedere in sede di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 ad alcun incremento della dotazione organica, che viene mantenuta invariata nell'attuale struttura, senza prevedere alcuna assunzione di personale;
- che, al fine di garantire la funzionalità del Servizio Tecnico e del Servizio Finanziario l'Ente conferma la necessità di avvalersi, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa per lavoro flessibile, dell'attività lavorativa di personale dipendente di altri Comuni, mediante convenzioni ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004, n. 311, per una spesa complessiva prevista in € 17.000,00 per l'anno 2023 ed in € 12.500,00 per ciascuno degli anni 2024 e 2025.

Stante la situazione di Riequilibrio Finanziario Pluriennale in cui si trova il Comune di Tagliolo Monferrato, il Piano Triennale dei Fabbisogni di cui ai sopra detti provvedimenti viene trasmesso alla Commissione per la Finanza e gli Organici degli Enti Locali, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, del decreto legislativo n. 267/2000.

Sono di seguito riportate le risultanze di esame dei vincoli assunzionali, dei limiti di spesa di personale e la spesa potenziale massima del personale, la programmazione dei fabbisogni di personale, la dotazione organica generale.

### VERIFICA LIMITI ASSUNZIONALI

L'art. 33 del decreto legge n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, introducendo, in sostituzione delle regole previgenti fondate sulla spesa di *turnover*, un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per la definizione della capacità assunzionale è stato poi adottato il D.M. 17/03/2020 e con la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 13/05/2020 sono state fornite indicazioni sulle modalità applicative.

*Il comma 2 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*

Si riportano di seguito le risultanze contabili relative ai limiti assunzionali, rilevate dal Servizio Finanziario, come da attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario in data 26.05.2023, aggiornate a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio 2022 e dell'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025:

	acc. 2020	acc. 2021	acc. 2022	TOTALE
Entrate Correnti	892.008,65	981.944,27	1.021.966,70	2.895.919,62
Accantonamento FCDE (assestato bilancio 2023)				37.681,05
Media di riferimento				952.746,19

Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti	
<u>Spese di personale 2022</u>	€ 205.888,26 = 22,31%
Media entrate (2019/2021) al netto FCDE	€ 952.746,19

Il Comune di Tagliolo Monferrato si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b) dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevista ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, avendo al 31/12/2021, n. 1.514 abitanti, il cui valore soglia è pari al 28,6%, per cui l'Ente rientra tra i Comuni che possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

L'incremento disponibile per le nuove assunzioni fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17/03/2020, tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale ed entrate correnti, è il seguente:

€ 952.746,19 (media entrate 2020/2022\* 28,6% (valore soglia) = € 272.485,41 (valore soglia spesa di personale);

#### Regime transitorio

Per gli anni 2023-2024, ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020, che ha fissato le percentuali massime annuali di incremento della spesa per personale in servizio, l'incremento potenziale massimo è il seguente:

Spesa di personale anno 2018	incr. anno 2023	incr. anno 2024
	€	€
	34,00%	35,00%
€ 201.232,95	68.419,20	70.431,53

A seguito delle sopra esposte operazioni di calcolo, la spesa di personale dipendente, incrementata con le percentuali massime, con riferimento al triennio oggetto della presente programmazione del fabbisogno di personale, risulta così calcolata:

#### anno 2023

€ 201.232,95 (spesa di personale 2018) + € 68.419,20 (incremento anno 2023) =  
€ 269.652,15

#### anno 2024

€ 201.232,95 (spesa di personale 2018) + € 70.431,53 (incremento anno 2024) =  
€ 271.664,48

Poiché la spesa del personale anni 2023/2024, come sopra calcolata, risulta superiore al limite di cui al valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. 17/03/2020 e che, pertanto, il valore soglia della spesa del personale, limite assunzionale per gli anni 2023/2025 è pari a;

#### anno 2023

€ 269.652,15

#### anno 2024

€ 271.664,48;

Limite complessivo di spesa di personale – limite finanziario massimo di cui alla legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater – riduzione della spesa di personale (legge 28/12/2001, n. 448, art. 19, comma 8)

LIMITE COMPLESSIVO DI SPESA DI PERSONALE	
Media triennio 2011/2013	€ 266.756,35

#### LIMITE DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Il limite di spesa per contratto di lavoro temporaneo e flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/05/2010, n. 78, convertito nella legge 30/07/2010, n. 122, è fissato nel valore annuo complessivo di € 33.497,00 che deve essere contenuto entro il limite complessivo di contenimento della spesa di personale stabilito dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

PIANO ASSUNZIONI TRIENNIO 2023/2025

Assunzioni di personale

Profilo professionale	Cat./Area	anno 2023		anno 2024		anno 2025	
		N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del datore di lavoro	N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del datore di lavoro	N.ro posti	spesa prevista, comprensiva di oneri a carico del datore di lavoro
=	=	=	=	=	=	=	=

Sono autorizzate, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative vigenti:

Utilizzo di personale dipendente di altri Comuni mediante convenzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, personale per il Servizio Tecnico e personale per il Servizio Finanziario, ragioniere, per una spesa annua complessiva di € 17.000,00 per l'anno 2023 e di € 12.500,00 per l'anno 2024 e per l'anno 2025.

	anno 2023	anno 2024	anno 2025
<b>Spesa del personale compresa nel bilancio di previsione 2023/2025</b>	<b>214.200</b>	<b>214.200</b>	<b>214.200</b>

Limite complessivo di spesa di personale – limite finanziario massimo di cui alla legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater – riduzione della spesa di personale (legge 28/12/2001, n. 448, art. 19, comma 8)

LIMITE COMPLESSIVO DI SPESA DI PERSONALE	
Media triennio 2011/2013	<b>€ 266.756,23</b>

### DOTAZIONE ORGANICA GENERALE

<b>Qualifica/Categoria/Area</b>	<b>Posti</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione (ex Categoria D)</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Istruttori (ex Categoria C)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex Categoria B3)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>==</b>
<b>Area degli Operatori (ex Categoria A)</b>	<b>==</b>	<b>==</b>	<b>==</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

### DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI PROFESSIONALI

<b>Categoria/Qualifica/Area e Profilo professionale</b>	<b>Posti</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore amministrativo Area degli Istruttori (ex Categoria C)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>==</b>
<b>Collaboratore professionale servizi tecnico-manutentivi Area degli Operatori esperti (ex Categoria B3)</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>==</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

## **Sezione 4. Monitoraggio**

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

Il monitoraggio del P.I.A.O. 2023/2025 potrà, tuttavia, essere effettuato:

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

