



Comune di Montaldo di Mondovì
(Provincia di Cuneo)

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2023/2025**

(Allegato alla deliberazione G.C. n°. 50 in data 10.10.2023)

PREMESSA

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Montaldo di Mondovì ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data 20/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 77/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno, in maniera graduale e progressiva, confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze

trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO veniva spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita;
 - l'art. 8 c. 2 del Decreto 30 giugno 2022 n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025, originariamente fissato, dalla L. 29.12.2022 n. 197 (art. 1, comma 775), recante “ *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025* ” e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 303 in data 29.12.2022 – Supplemento Ordinario n°. 43, al 30 aprile 2023, veniva differito, con Decreto del Ministero dell'Interno in data 19 aprile 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 97 in data 26.04.2023, al 31 maggio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.06.2023;
 - con Decreto del Ministero dell'Interno in data 30 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 126 del 31 maggio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di

- previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali veniva ulteriormente differito al 31 luglio 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. diventava il 30.08.2023;
- con Decreto del Ministero dell'Interno in data 28 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 177 del 31 luglio 2023, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2023/2025 da parte degli Enti Locali è stato spostato al 15 settembre 2023, per cui il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è diventato il 15.10.2023;
 - il Comune di Montaldo di Mondovì ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13/2023 del 30/03/2023;

l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. partendo da una prima serie di contenuti essenziali, con l'obiettivo, in un'ottica di “ *work in progress* ”, di uniformare attraverso successivi aggiornamenti l'approccio metodologico all'impianto del piano.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. n. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del predetto decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata in maniera graduale e progressiva che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

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

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Municipio, 1	Montaldo di Mondovì	CN	12080
Centralino	+39 0174-323105			
fax	+39 0174-323275			
Sito	http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/			
e-mail	anagrafe@comune.montaldodimondovi.cn.it			
PEC	comune.montaldodimondovi.cn@legalmail.it			
Codice fiscale	00525350047			
Partita IVA	00525350047			
Codice ISTAT	004134	Codice Catastale	F405	

Residenti al 31.12.2021: 539

Residenti al 31.12.2022:551

Sindaco: Giovanni BALBO

Giunta Comunale:

Giovanni BALBO

Natalia Giovanna VIGLIETTI

Roberto Andrea CHIERA

Consiglio Comunale

Giovanni BALBO, Natalia Giovanna VIGLIETTI, Roberto Andrea CHIERA, Norina MAGNALDI, Paola PRUCCA, Renato PERSI, Roberto GALLEANO, Gianluigi GALLEANO, Gianfranco MIGLIORE, Silvano Gianmaria PRUCCA.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 30/2019 del 11/06/2019;
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, presentato con D.G.C. n. 55/2022 del 19/07/2022, aggiornato con D.G.C. n. 16/2023 del 14/03/2023 e D.C.C. n. 12/2023 del 30/03/2023.

2.2 Performance²

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

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

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: le risorse finanziarie risultano assegnate con il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 28/2023 del 23/05/2023. Gli obiettivi operativi di sviluppo saranno predisposti, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: l'ultimo Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" risulta approvato con D.G.C. n. 46/2021 del 20.07.2021 e riguarda il periodo luglio 2021 – luglio 2023. L'Ente provvederà ad aggiornarlo, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento. Nel mentre, devono considerarsi confermati gli obiettivi e i risultati attesi indicati nel suddetto Piano e saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'Amministrazione: saranno predisposti, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

All'interno del D.U.P.S. 2023 – 2025 risultano inseriti i seguenti lavori programmati:

ANNO 2023 Lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico dependance Casa Cavallo (Contributo Ministeriale € 50.000,00);

ANNO 2024 Lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico dependance Casa Cavallo (Contributo Ministeriale € 50.000,00; contributi Fonda-zione CRC € 60.000,00, GSE € 40.000,00 e Regione Piemonte € 200.000,00).

Risultano ancora in corso di esecuzione e non ancora conclusi i seguenti progetti di investimento inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023 – 2025 (vedasi testo allegato in pdf):

Lavori di riqualificazione energetica del palazzo comunale (Contributo Fonda-zione CRC 50.000,00 e GSE 25.427,69, risparmio mutui 8.303,31);

Lavori di riconversione locali piano terra edificio comunale Casa Cavallo ad uso foresteria e creazione punti ricarica per e-bike (Fondazione CRC € 10.000,00; OO.UU. € 5.000,00)

Lavori di messa in sicurezza impianti di illuminazione pubblica finanziati con D.L. 34/2019 anno 2021 (€ 81.300);

Lavori di realizzazione impianto fotovoltaico su edificio comunale e costruzione di comunità energetica rinnovabile (Fondazione CRC € 20.200,00 e Contributi Statali 2021).

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati al seguente avviso pubblicato sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento: Avviso Investimento 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali”. L'Amministrazione ha intenzione di partecipare ad altri bandi per la

concessione di finanziamenti volti all'attivazione di ulteriori servizi digitali.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano predisposti Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Risultano ancora in corso di esecuzione e non ancora conclusi i seguenti lavori inseriti all'interno del D.U.P.S. 2023 – 2025: Lavori di messa in sicurezza e abbattimento barriere architettoniche edificio comunale sito in loc. Pul, finanziati da Contributo D.M. 14/01/2020 ai Comuni inferiori o uguali a 5000 abitanti (€ 24.068,06).

Nel periodo antecedente il triennio in esame, risultano effettuati lavori di abbattimento barriere architettoniche presso il Palazzo Municipale mediante fornitura e posa in opera di piattaforma elevatrice. La Giunta Regionale, con propria deliberazione n. 1-6515 del 16 febbraio 2023, ha stabilito i criteri per il riparto, tra i Comuni del Piemonte e secondo le modalità stabilite dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità – 10 ottobre 2022 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 2 del 3 gennaio 2023), delle risorse previste per i Comuni che, alla data della deliberazione regionale, non abbiano ancora adottato i Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.), stabilendo che le stesse vengano ripartite prioritariamente ai Comuni con popolazione tra 5.000 e 20.000 abitanti ed attribuendo ad ogni fascia un contributo fisso. Le fasce sono state ordinate con un criterio di prossimità alla fascia prioritaria individuata dal DPCM e cioè quella tra 5.000 e 20.000 abitanti. Con atto DD 1360/A1418A/2023 del 21/06/2023 la Regione Piemonte ha approvato l'avviso pubblico per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali a disposizione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 in data 19/09/2023, il Comune di Montaldo di Mondovì, che non ha adottato il PEBA alla data del 16 febbraio 2023, è divenuto alla determinazione di aderire all'avviso pubblico regionale succitato per la presentazione delle domande di partecipazione dei Comuni al riparto delle risorse statali per la redazione dei PEBA, impegnandosi ad adottare il PEBA nei termini stabiliti nell'avviso pubblico medesimo. L'Ente valuterà se redigere il Piano in base all'esito della presentazione della propria candidatura in riferimento all'avviso predetto.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022 n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, è previsto, in riferimento alle pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi,

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17/01/2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link: http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/portals/1602/SiscomArchivio/8/PTPCT2022-2024_001.pdf) risulta approvato con D.G.C. n. 38/2022 del 29/04/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024.

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Con apposito avviso prot. n. 2170, pubblicato in data 06/06/2023 con accluso modulo di presentazione osservazioni e proposte, all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.montaldodimondovi.cn.it nella sezione "Amministrazione Trasparente", in ambito sottosezione "Disposizioni Generali" alla voce titolo "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", in ambito sottosezione "Atti generali" alla voce titolo "Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023 – 2025" ed in ambito sottosezione "Altri contenuti" alla voce titolo "Prevenzione della corruzione", il Comune di Montaldo di Mondovì ha attivato la consultazione pubblica occorrente, in via preliminare, per acquisire proposte ed osservazioni per la predisposizione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), Sezione Valore Pubblico, comprendente la sottosezione Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente 2023/2025. Entro il termine di scadenza riportato nell'avviso suindicato, ore 12:00 del giorno 27/06/2023, per la presentazione di proposte e di osservazioni, nessun suggerimento è pervenuto né sono state presentate proposte o osservazioni.

Si conferma, pertanto, con riferimento all'anno 2023, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza riferito al triennio 2022/2024 approvato con D.G.C. n. 38/2022 del 29/04/2022. Si dà atto che nel corso del 2023, a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC n.7 del 17/01/2023.

Nello specifico, l'Ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2024-2026 e, comunque, in un'ottica di “ *work in progress* ”:

1. Rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. Continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n°. 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022.

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da Aree funzionali. In particolare:

- Area Amministrativa e di Vigilanza, comprendente i servizi demografici (Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Leva, etc.) e i servizi di vigilanza (Polizia Amministrativa, Polizia Locale, Polizia Urbana, Polizia Rurale, Polizia Edilizia, etc.);

- Area Contabile, comprendente i servizi economico – finanziari;
- Area Tecnico – Manutentiva, comprendente i servizi esterni e tecnico – manutentivi (servizi cimiteriali, sgombero neve, manutenzione strade, aree verdi, immobili e beni comunali, gestione delle attrezzature e degli automezzi del Comune adibiti ai servizi tecnico – manutentivi, etc.

Livelli di responsabilità organizzativa

Nel Comune di Montaldo di Mondovì la responsabilità gestionale dei servizi istituzionali dell’Ente è ripartita come appresso indicato:

- al Segretario Comunale, che presta servizio, oltre che nel Comune di Montaldo di Mondovì, anche nei Comuni di Ormea, Rocca Cigliè, Roburent e Viola in forza di apposita convenzione nella quale il Comune di Ormea svolge le funzioni di Ente Capofila, compete, in base al vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in assenza di titolari di posizioni organizzative nell’organico dell’Ente, la responsabilità gestionale dei Servizi Amministrativi Generali, del Servizio Personale, dei Servizi Sociali, Scolastici, Turistici e Culturali e dei Servizi Tecnici;
- al dipendente di ruolo in servizio a tempo pieno nell’Area Contabilità con profilo professionale di Istruttore Direttivo D50 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all’art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione), compete la responsabilità gestionale dell’Ufficio Ragioneria e del Servizio Tributi. Il Segretario Comunale è responsabile vicario dell’Ufficio Ragioneria e Tributi in caso di assenza o impedimento del titolare

SEGRETARIO COMUNALE: GERVASI MARIO

RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE: GERVASI Mario individuato con DGC 54/2020 del 22/09/2020.

Dipendenti in servizio:

L’Ente dispone di 4 (quattro) dipendenti di ruolo, di cui

- n. 1 dipendente in servizio part-time nell’Area Amministrativa e di Vigilanza con profilo professionale di Istruttore Amministrativo – Vigile C4P (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all’art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell’Area degli Istruttori),
- n. 1 dipendente in servizio a tempo pieno nell’Area Contabile con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile D50 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all’art. 12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione) e titolare di posizione organizzativa
- n. 2 dipendenti in servizio a tempo pieno nell’Area Tecnico - Manutentiva con profilo professionale di Operatori B50 (profilo professionale trasposto nel nuovo sistema di classificazione di cui all’art.

12 del C.C.N.L. Personale Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 in data 16.11.2022 nell'Area degli Operatori Esperti)

Per adempimenti tecnici in materia urbanistico – edilizia ed in materia di lavori pubblici il Comune di Montaldo di Mondovì si avvale dell'utilizzo di n. 02 (due) dipendenti di altri Comuni, autorizzati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30.12.2004 n°. 311.

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

La strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), saranno adottati dall'Amministrazione, in un'ottica di “ *work in progress* ”, con successivo provvedimento, tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, 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;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti ai responsabili e/o al Segretario comunale. Viste le ridottissime dimensioni dell'Ente che non ha risorse interne attivabili ai fini di strategie formative, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'Ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Programmazione strategica delle risorse umane è contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con D.C.C. 12/2023 del 30/03/2023.

⁴ Misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

L'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale ed a livello annuale costituisce, ai sensi dell'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n°. 449, degli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 18.08.2000 n°. 267, e degli artt. 6, commi 4 e 6, e 35, comma 4, del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, adempimento obbligatorio in mancanza del quale le Pubbliche Amministrazioni non possono procedere all'assunzione di nuovo personale ed è altresì fatto obbligo a tutte le Amministrazioni Pubbliche, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L.12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che, ai primi tre commi, in materia di eccedenze di personale e mobilità collettiva, testualmente dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”.

Si fa presente che il quadro normativo in materia di spese di personale degli Enti Locali fissa una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili che devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali degli Enti, in linea con i principi generali di coordinamento della finanza pubblica, al perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici.

Regole particolari disciplinano il ricorso a forme di lavoro flessibile (assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione – lavoro e altri rapporti formativi, di somministrazione lavoro e di lavoro accessorio):

- rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) [art. 9, c. 28, D.L. n°.78/2010, Dipartimento Funzione Pubblica circolare n°. 5/2013 p. 7, Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n°. 13/2015];
- per le Amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 [art. 9, c. 28, D.L. n°.78/2010, Dipartimento Funzione Pubblica circolare n°. 5/2013 p.

7, Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n°. 13/2015]

- a termini dell'art. 36 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”; tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione non possono essere attivati “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”;
- relativamente alla spesa strettamente necessaria per assunzioni a tempo determinato per far fronte a servizi essenziali, la Corte dei Conti – Sezione Autonomie – con delibera n°. 1/2017 ha stabilito che, ai fini della de-terminazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n°. 78/2010 e ss. mm. e ii., l'Ente Locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007 – 2009 “può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”. Il principio di diritto espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la delibera predetta risulta condiviso dalla Corte dei Conti – Sezione di Controllo della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – con deliberazione n. FVG/ 3/2018/PAR, che, riguardo al quesito portato alla sua attenzione, pone in rilievo la “ necessità di assolvere l'onere di motivazione in modo da fornire adeguata evidenza all'individuazione della soluzione più ragionevole sia in termini di efficienza che di economicità ”.

Il D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75 ha apportato innovazioni in materia di programmazione del personale, sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni, da intendersi come somma dei “posti coperti” con il “personale assumibile”. Nel dettaglio, l'art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, come modificato dall'art. 4, del predetto D.Lgs. n°. 75/2017, recita al comma 2, primo periodo, quanto segue: *“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 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* “. In altri termini, si è previsto il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore “che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e la “nuova” dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima sostenibile” per l'attuazione del piano

triennale dei fabbisogni di personale.

In attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, introdotto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017 n°. 75, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha emanato in data 8 maggio 2018 le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”*, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 173 del 27 luglio 2018.

Il D.L. 30.04.2019 n°. 34 (cd. “Decreto Crescita”), recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.06.2019 n°. 58, all'art. 33, e, in sua applicazione, il Decreto in data 17.03.2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 108 in data 27.04.2020, hanno stabilito nuove regole in base alle quali i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Il nuovo regime, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over legato alle cessazioni di personale intervenute nel corso del quinquennio precedente, si basa su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune. Le nuove regole per le assunzioni di personale a tempo indeterminato da parte dei Comuni risultano illustrate nella Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.05.2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n°. 226 in data 11.09.2020.

Il nuovo sistema volto alla determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni prevede che le assunzioni possono essere effettuate sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

In particolare, per **“Spesa del personale”** si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n°. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le “**Entrate correnti**” sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli **ultimi tre rendiconti approvati**, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Le nuove regole in base alle quali i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato classificano, innanzi tutto, i Comuni in 9 fasce demografiche:

- Comuni con meno di 1.000 abitanti;
- Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti;
- Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

L’art. 4, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 individua i valori – soglia di massima spesa del personale, che devono essere rispettati dai Comuni in base alla fascia di classificazione:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.09.2020 chiarisce, riguardo a quanto previsto dall’art. 4, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020, che i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia indicato nella tabella di cui all’art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella

contenuta nell'art. 5, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

L'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Comuni		2020	2021	2022	2023	2024
a)	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b)	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
e)	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d)	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e)	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
t)	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g)	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h)	Comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i)	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

L'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 dispone che per il periodo 2020 – 2024, i Comuni potranno utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella di cui al comma 1, fermo restando il limite del valore soglia per ciascun Ente indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, quanto previsto nei piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

L'art. 5, comma 3, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020, riguardo alle misure per i piccoli Comuni e le Unioni di Comuni, dispone che “ *Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000,n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei*

fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché' collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.”.

L'art. 6 del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 stabilisce, ai commi 1 e 2, che i Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo Decreto, risulta superiore al valore soglia di cui alla tabella seguente adottano un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto suindicato, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento e che, a decorrere dal 2025, i Comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del citato valore soglia:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5 %
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6 %
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6 %
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2 %
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9 %
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0 %
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6 %
h) Comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	32,8 %
i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3 %

L'art. 6, comma 3, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 individua la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle di cui agli artt. 4, comma 1, e 6, comma 1. Come chiarisce la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 13.09.2020, questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

L'art. 7, comma 1, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 sancisce che “ *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* ”.

Per quanto concerne l'organizzazione del Comune di Montaldo di Mondovì in riferimento alle risorse

umane a disposizione per lo svolgimento dei servizi istituzionali, si osserva, ai sensi del comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che la dotazione organica dell'Ente, facente riferimento al personale di ruolo in servizio alla data del 01.01.2023, risulta essere la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI IN SERVIZIO	POSIZIONE ECONOMICA	AREA AMMINISTRATIVA E DI VIGILANZA (PROFILO PROF.LE)	AREA CONTABILE (PROFILO PROF.LE)	AREA TECNICA (PROFILO PROF.LE)
D	1	1	D50 PROG. DA D1		1 (Istruttore Direttivo)	
C	1	1	C4P PROG. DA C	1 (Istruttore Amm.vo/Vigile)		
B	2	2	B50 PROG. DA B3 GIUR.			1 (Operatore Professionale)
			B50 PROG. DA B1 GIUR.			1 (Operatore Professionale)

Si rileva, ai fini della ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero del personale in servizio di ruolo di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001 n°. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12.11.2011 n°. 183 (Legge di Stabilità 2012), che non risultano eccedenze di personale di ruolo in relazione alla dotazione organica del Comune di Montaldo di Mondovì sopra riportata e non si evidenziano situazioni soprannumerarie, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ragion per cui l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

Si fa presente che, in sede di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, la dotazione organica del Comune di Montaldo di Mondovì, la cui composizione di partenza già comprendeva il personale, indicato nel prospetto che precede, in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023, era stata integrata creando un posto di Istruttore Direttivo Tecnico, in categoria D e con posizione economica iniziale D1, nell'Area Tecnica, ad oggi non ancora coperto in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative recanti vincoli e limiti assunzionali oggetto di continui approfondimenti e chiarimenti applicativi e stante il complesso processo evolutivo in corso nel quadro normativo relativo alle assunzioni nel pubblico impiego che, avviato con i Decreti Legge n°. 44/2021, n°. 80/2021 e n°. 36/2022, dovrebbe giungere a conclusione, entro la scadenza del primo semestre dell'anno 2023 (30 giugno 2023), con l'emanazione di un nuovo regolamento, il cui schema è stato approvato, in via preliminare, dal Consiglio dei Ministri il 5 ottobre 2022, riguardante l'accesso agli impieghi e le modalità di svolgimento dei concorsi pubblici, costituente uno dei cardini della riforma del lavoro

pubblico prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e destinato a prendere il posto del D.P.R. 09.05.1994 n°. 487 recante “Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi “.

Tutto ciò premesso, riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale in riferimento al triennio 2023 – 2025 ed all'anno 2023 nel Comune di Montaldo di Mondovì, si fa constare che esigenze operative connesse al funzionamento dell'Ufficio Tecnico Comunale, tenuto anche conto della miriade di novità legislative strutturali e dell'attribuzione di nuove e complesse competenze ai Comuni, tra le quali, in ultimo, l'attuazione di investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal **Piano Nazionale Complementare (PNC)**, hanno indotto l'Amministrazione Comunale, in una logica di contenimento del costo del personale non disgiunta però dalla necessità imprescindibile di garantire il corretto svolgimento di funzioni e servizi essenziali ed infungibili in relazione ai bisogni della collettività amministrata che occorre soddisfare, a prendere in considerazione la possibilità di procedere all'assunzione nell'anno 2023, a **tempo indeterminato e part – time (18 ore settimanali)**, di un Istruttore Direttivo Tecnico in categoria D e con posizione economica D1, in quanto senza la presenza di un tecnico, si andrebbe a pregiudicare la funzionalità stessa di un servizio essenziale ed infungibile in relazione all'attività istituzionale dell'Ente sia in relazione ai bisogni della collettività amministrata, in ragione delle incombenze, previste dalla legge e riguardanti la viabilità, i lavori pubblici, l'edilizia, l'urbanistica, l'ambiente ed il patrimonio, rientranti tra i compiti istituzionali dell'Ufficio Tecnico Comunale; vedasi anche sul punto la Procura Regionale presso la Sezione Regionale per la Campania della Corte dei Conti Campania – Atti del fascicolo istruttorio n°.2012/03026 – secondo la quale: “... *in conclusione si evince che le norme statali che fissano limiti alla spesa delle Regioni e degli Enti possono comprimere i diritti infungibili e funzioni fondamentali*”. Come illustrato nel seguente allegato prospetto, il Comune di Montaldo di Mondovì, avente alla data del 31.12.2022 una popolazione residente pari a n°. 551 abitanti, presenta, in base alle verifiche contabili effettuate dal Servizio Finanziario secondo le definizioni dell'art. 2 del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020, un rapporto fra la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato 2021 e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2019 – 2020 – 2021, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) di parte corrente assediato nel bilancio di previsione dell'anno 2022, corrispondente al 24,57% ed inferiore al valore soglia del 29,50% riferito alla fascia demografica dei Comuni con meno di 1.000 abitanti ed indicato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1, per cui trova applicazione l'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale suindicato, a norma del quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, è data possibilità ai Comuni che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia indicato nella tabella di cui

all'art. 4, comma 1, di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale, pari al 34,00% per l'anno 2023, indicato nella tabella riportata nell'art. 5, comma 1, medesimo in riferimento ai Comuni con meno di 1.000 abitanti, 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 e del valore soglia riportato nella tabella di cui all'art. 4, comma 1 in corrispondenza della fascia demografica relativa ai Comuni con meno di 1.000 abitanti.

I - Elementi per la determinazione del rapporto spesa personale/entrate correnti	SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
	Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				
	ANNO VOCE	2023 IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021	MEDIA
Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1*		210.562,17 €	Entrata Titolo I	853.863,06 €	684.155,25 €	794.165,65 €	710.727,33 €
Rapporti di collaborazione e coordinata e continuativa, somministrata da lavoro, personale ed altri art. 330		- €	Entrata Titolo II	29.842,06 €	72.520,31 €	37.208,15 €	46.523,51 €
oggetti a vario titolo utilizzati, senza finalità del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organici variamente denominati predefiniti comunque facenti capo all'Ente		- €	Entrata Titolo III	70.744,98 €	134.164,32 €	152.327,16 €	139.078,82 €
altre		- €	TOTALE ENTRATE CORRENTI	754.450,10 €	890.839,88 €	983.698,95 €	876.329,64 €
			FIDE bilancio di previsione anno 2021 da detrarre alla media delle entrate correnti				19.490,98 €
TOTALE		210.562,17 €	TOTALE				856.838,66 €

Elementi per la dete * al netto rimborso da Enti in convenzione

II - Valore soglia in base alle fasce demografiche e percentuale risultante	RAPPORTO SPESA PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI	VALORE SOGLIA COMUNI MENO DI 1000 ABITANTI FINO AL 31/12/2024
	210562,17/856838,66 24,57 %	29,90 %

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2023 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto rimborso da Enti in Convenzione)	157.551,05 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2023 = 34%	53.567,36 €
	Spesa 2023 prevista (al netto rimborsi da Enti in convenzione) + assunzione N. 1 TECNICO CAT. D1 (part-time 18 ore per 9 mesi)	208.900,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2023	21,24%
	differenza fra 2023 e 2018	51.348,95 €		

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2024 e valore di incremento massimo	Spesa personale 2018 (al netto rimborso da Enti in Convenzione)	157.551,05 €	Valore percentuale di incremento annuo di spesa tab. 2 art.5 ANNO 2024 = 35%	55.142,87 €
	Spesa 2024 prevista (al netto rimborsi da Enti in convenzione)	208.900,00 €	% rispetto alle entrate correnti 2023	21,24%
	differenza fra 2024 e 2018	51.348,95 €		

OK

III - percentuale massima di incremento per l'anno 2025 e valore di incremento massimo	Per l'anno 2025 non è possibile programmare alcuna spesa arrivando il Decreto Interministeriale in data 17.03.2020 a stabilire parametri e modalità sino al 2024 per cui necessiterà attendere nuovo provvedimento legislativo.			

Si puntualizza, per completezza, che il Comune di Montaldo di Mondovì non ha facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2023 da potere utilizzare ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale in data 17.03.2020.

Dotazione organica

La dotazione organica del Comune di Montaldo di Mondovì, nella composizione attualmente in vigore, comprendente il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 01.01.2023 ed il posto di Istruttore Direttivo Tecnico, in categoria D e con posizione economica iniziale D1, istituito

nell'Area Tecnica in sede di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 e ad oggi non ancora coperto per le ragioni sopra enunciate, resta invariata.

Resta ferma la possibilità per l'Ente di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione di fabbisogno di personale, qualora si verificassero nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione sia riguardo alle necessità assunzionali, in rapporto all'attività istituzionale del Comune ed ai bisogni della collettività amministrata, sia riguardo all'eventuale sopravvenienza di modifiche normative.

Premesso che l'articolo 6 del D.L. 09.06.2021 N°. 80, **CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA L. 06.08.2021 N°. 113**, ha inserito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) nel PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), si rileva che la Commissione ARCONET, tramite una Faq dedicata, la n°. 51, pubblicata il 16.02.2023, in relazione alle modifiche proposte al principio contabile della programmazione Allegato 4/1 al D. Lgs. n°. 118/2011, ha chiarito i criteri di coordinamento tra il DUP, il PIAO e il PEG, facendo presente che l'aggiornamento del DUP alla disciplina del PIAO deve riguardare anche il DUP semplificato sia nella versione "fino a 5.000 abitanti" che nella versione "fino a 2.000 abitanti" e che le risorse finanziarie, definite per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, devono essere *“determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”*.

In ragione di quanto indicato dalla Commissione ARCONET nella Faq succitata, si dà atto che nel D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2023 – 2025, predisposto dal Comune di Montaldo di Mondovì quale ente rientrante nella fascia demografica dei Comuni con popolazione fino a 2.000 abitanti, vengono formulate la previsione della spesa di personale per i dipendenti in servizio e la spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Sulla scorta di quanto precede, verificata la Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa ed effettuata una stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni, considerato che il Comune di Montaldo di Mondovì, come si rileva dal Conto Consuntivo dell'esercizio finanziario 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°. 17 in data 31.05.2022, non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie e di squilibrio economico – finanziario di cui agli artt. 242 e 244 del D.Lgs. 18.08.2000 n°. 267 e ss. mm. e ii. e non ha personale in soprannumero, ossia personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, né si riscontrano eccedenze di personale in relazione alle esigenze operative connesse al funzionamento dei servizi istituzionali dell'Ente, si prevede che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 sia disposta nei termini di seguito indicati:

ANNO 2023

Assunzione, nel rispetto della normativa vigente in materia, a tempo indeterminato e part-time (18 ore settimanali), di una unità di personale, con qualifica professionale di Istruttore Direttivo Tecnico in categoria D e con posizione economica D1, per il funzionamento dell'Ufficio Tecnico Comunale.

ANNO 2024

Non si prevedono assunzioni.

ANNO 2025

Non si prevedono assunzioni.

Si precisa peraltro che per l'anno 2025 non è possibile disporre alcuna programmazione tenuto conto che il Decreto Interministeriale del 17.03.2020 stabilisce parametri e modalità per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni sino al 2024.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link: <http://www.comune.montaldodimondovi.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=165357>.