

# Comune di Cella Monte

Provincia di Alessandria

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

### PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto

legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 13/02/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 13/02/2023.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione:

Comune di Cella Monte

Indirizzo: Via Dante Barbano 30

Codice fiscale/Partita IVA 00467190062.

Rappresentante legale: Maurizio Deevasis

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4

Telefono: 0142-488161

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

E-mail: [info@comune.cellamonte.al.it](mailto:info@comune.cellamonte.al.it)

PEC: [cellamonte@pec.comune.cellamonte.al.it](mailto:cellamonte@pec.comune.cellamonte.al.it)

### 1.1 Analisi di contesto esterno

Si ritiene opportuno evidenziare che nel 2021 l'Italia ha conseguito un forte recupero del prodotto interno lordo e un notevole miglioramento della finanza pubblica dopo l'eccezionale caduta registrata nel 2020 in connessione con lo scoppio della pandemia. Tuttavia, dopo la notevole ripresa registrata nei due trimestri centrali del 2021, negli ultimi mesi dell'anno scorso il ritmo di crescita del PIL è stato rallentato dalla quarta ondata dell'epidemia da Covid-19, da carenze di materiali e componenti, nonché dall'impennata dei prezzi del gas naturale e dell'energia elettrica.

Nel primo bimestre di quest'anno gli indicatori del ciclo internazionale si sono indeboliti.

In Italia, l'impatto del rialzo dei prezzi energetici sui costi delle imprese e sui bilanci familiari si è aggravato, nonostante gli interventi finanziati dalla Legge di bilancio 2022 e da successivi provvedimenti del Governo la produzione dell'industria e delle costruzioni ha segnato una decisa battuta d'arresto, mentre il tasso di inflazione segnava nuovi rialzi, in Italia così come negli altri Paesi europei.

Il forte impulso inflazionistico proveniente dall'energia e dalle materie prime ha anche causato una revisione al rialzo delle aspettative di mercato sulla futura politica monetaria. Di conseguenza, i tassi di interesse hanno registrato aumenti significativi e il differenziale di rendimento tra i titoli di Stato italiani e il Bund si è ampliato. Su questo già complesso quadro economico, a fine febbraio si è inserito l'attacco militare della Russia all'Ucraina. L'aggressione ha portato all'immediata adozione di sanzioni e misure restrittive nei confronti della Russia da parte dell'Unione Europea (UE), dei G7 e di molti altri Paesi.

Le sanzioni UE sono rivolte a banche, individui, merci e servizi. Le forti tensioni internazionali hanno influito sull'aumento dei prezzi delle materie prime e, in particolare, del gas naturale e del petrolio, che hanno registrato ulteriori aumenti, raggiungendo un nuovo massimo nel mese di marzo a cui è poi seguita una correzione, favorita dall'annuncio di un pacchetto di misure UE, .

Con il secondo semestre 2022, gli enti si avviano al momento in cui dovranno effettuare la programmazione finanziaria, economica ed organizzativa per il prossimo triennio, il cui primo step è proprio dato dal Dup 2023/2025.

La programmazione triennale non è mai stata semplice, soprattutto negli ultimi anni segnati, come in precedenza accennato, dalle problematiche legate all'emergenza Covid19, crisi militare e ad oggi i Comuni devono affrontare la sfida riguardante i bandi di assegnazione e la pianificazione degli investimenti legati al Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), documento che il governo ha predisposto per illustrare come intende gestire i fondi di Next generation Eu individuando settori di interventi tra cui digitalizzazione, salute, transizione ecologica.

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) rappresenta lo strumento fondamentale della programmazione degli Enti Locali, in applicazione delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 23 giugno 2011 n. 118, come integrato e modificato dal d. lgs. 10 agosto 2014 n. 126, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli Enti locali e dei loro organismi, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega 5 maggio 2009, n. 42.

Il Documento unico di programmazione semplificato, predisposto dagli Enti Locali con popolazione fino a 5000 abitanti, individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, tenendo conto della situazione socio economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Ogni anno vengono verificati gli indirizzi generali e i contenuti della programmazione al termine del mandato, l'amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione dell'ente e di bilancio durante il mandato.

Il DUP semplificato, quale guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente, indica per ogni singola missione/programma del bilancio, gli obiettivi che l'ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione.

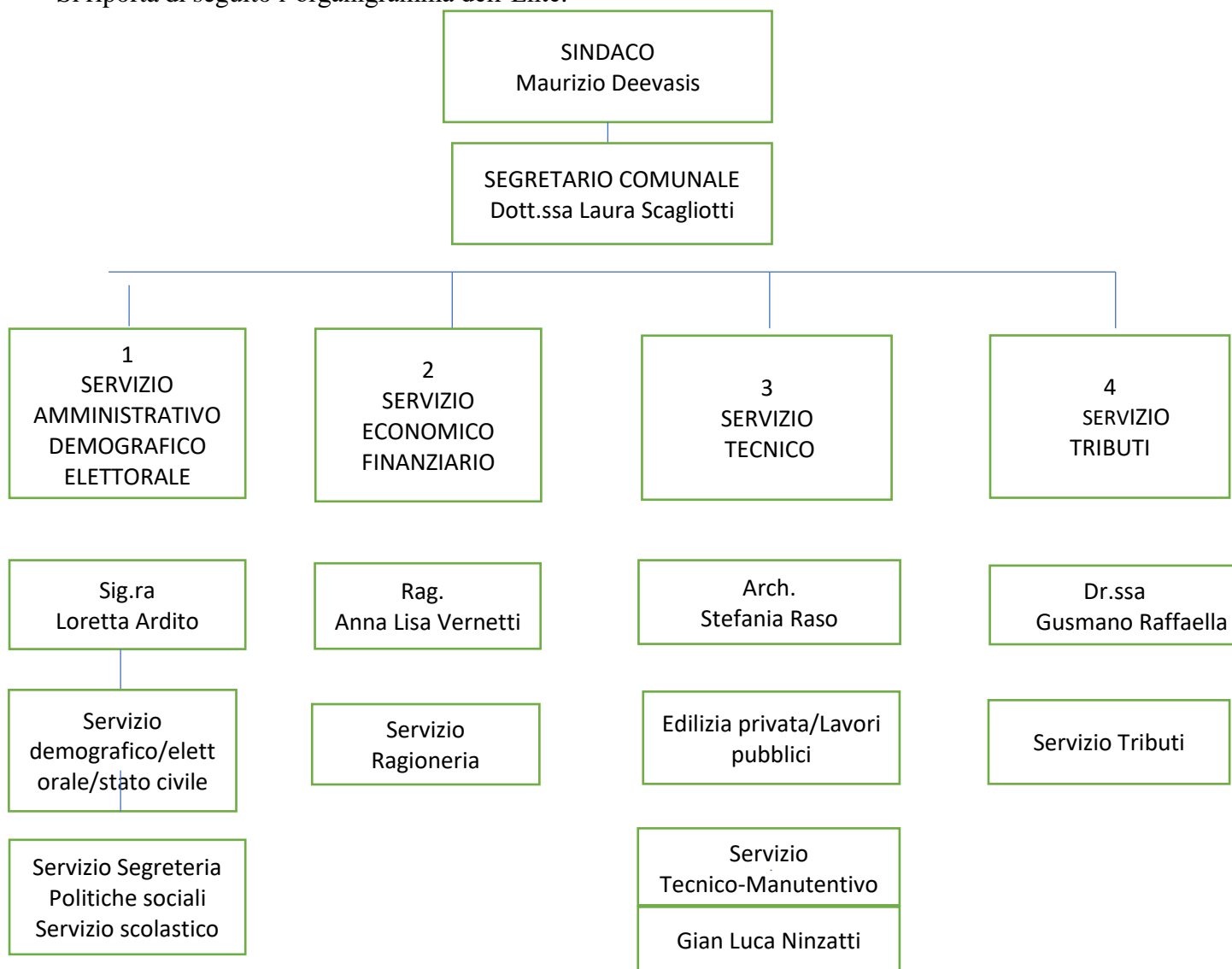
Gli obiettivi devono essere controllati annualmente al fine di verificare il grado di raggiungimento e, laddove necessario, modificati, dandone adeguate giustificazioni, per dare una rappresentazione veritiera e corretta dei futuri andamenti dell'ente.

Il DUP semplificato comprende inoltre, relativamente all'arco temporale di riferimento del bilancio di previsione:

- gli obiettivi degli organismi facenti parte del gruppo amministrazione pubblica;
- l'analisi della coerenza delle previsioni di bilancio con gli strumenti urbanistici vigenti;
- la programmazione dei lavori pubblici
- la programmazione del fabbisogno di personale
- la programmazione delle alienazioni e delle valorizzazioni dei beni patrimoniali

## 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Performance organizzativa

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si rimanda al PRO – piano Risorse e Obiettivi 2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 1 del 16.02.2023

Si riportano di seguito schede di dettaglio degli obiettivi di performance individuale:

Servizio : PERSONALE

Responsabile: dottoressa LAURA SCAGLIOTTI

Capitolo	Descrizione	Importo anno 2023	Importo anno 2024	Importo anno 2025
1021/1	Indennità di risultato Ardito Loretta	10.940,00	10.940,00	10.940,00
1021/99	Stipendio Ardito Loretta	26.800,00	26.800,00	26.800,00
1022/99	Oneri su Stipendio Ardito Loretta	10.200,00	10.200,00	10.200,00
4104/99	Inail dipendenti c.li	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1026/99	Irap Stipendio Ardito Loretta	3.200,00	3.200,00	3.200,00
4031/1	Indennità di risultato Verneti Anna Lisa	7.000,00	7.000,00	7.000,00
4033/99	Stipendio Verneti Anna Lisa	16.500,00	16.500,00	16.500,00
4034/99	Oneri su Stipendio Verneti Anna Lisa	6.400,00	6.400,00	6.400,00
4035/99	Irap su Stipendio Verneti Anna Lisa	2.000,00	2.000,00	2.000,00
4015/99	Compenso Gusmano Raffaella	2.500,00	2.500,00	2.500,00
4016/99	Oneri su Compenso Gusmano Raffaella	1.400,00	1.400,00	1.400,00
4055/99	Indennità di risultato Gusmano Raffaella	2.550,00	2.550,00	2.550,00
4017/99	Irap su Compenso Gusmano Raffaella	450,00		
1079/99	Oneri su stipendio Raso	6.020,00	6.020,00	6.020,00
1084/99	stipendio Raso	13.350,00	13.350,00	13.350,00
1078/99	Irap su stipendio Raso	1.950,00	1.950,00	1.950,00
4066/99	Spese consultazioni elettorali a carico dello stato - straordinari	4.000,00	4.000,00	4.000,00
4068/99	Spese consultazioni elettorali a carico dello stato – oneri su straordinari	1.200,00	1.200,00	1.200,00
4067/99	Spese consultazioni elettorali a carico dello stato – irap su straordinari	350,00	350,00	350,00
4053/99	indennita' risultato raso	9.700,00	9.700,00	9.700,00
1081/1	Straordinari cantoniere	1.300,00	1.300,00	1.300,00
1081/99	Stipendio ninzatti	22.000,00	22.000,00	22.000,00
1082/99	Oneri su stipendio ninzatti	6.300,00	6.300,00	6.300,00
1080/99	Irap su stipendio ninzatti	2.150,00	2.150,00	2.150,00
2168/99	Produttività cantoniere	1.920,00	1.920,00	1.920,00
2169/99	oneri produttività cantoniere	500,00	500,00	500,00
4088/99	Rinnovo contratto	2.000,00		

Servizio : TECNICO MANUTENTIVO – LAVORI PUBBLICI

Responsabile: architetto STEFANIA RASO

Capitolo		Importo anno 2023	Importo anno 2024	Importo anno 2025
1155/99	Spese di manutenzione e gestione del patrimonio disponibile-manutenzione ordinaria	2.000,00	4.000,00	4.000,00
4041/99	Manutenzione ordinaria uffici comunali	300,00	300,00	300,00
3064/99	Manutenzione straordinaria immobili	4.700,00	2.500,00	2.500,00
4190/99	Potenziamento investimenti patrimonio comunale	84.169,00		
1086/99	Incarichi professionali	4.500,00	7.103,00	7.103,00
3069/99	Realizzazione opere di urbanizzazione	600,00	600,00	600,00
4187/99	Opere di completamento san quirico	49.700,00		
1809/99	Manutenzione ordinaria giardini	200,00	200,00	200,00
4086/99	Analisi chimiche casetta acqua	200,00	200,00	200,00
4087/99	Manutenzione casetta acqua	2.000,00	2.000,00	2.000,00
1929/99	Manutenzione strade (servizi)	6.000,00	7.000,00	7.000,00
1934/99	Neve	3.500,00	3.500,00	3.500,00
3473/99	Realizzazione opere stradali	4.700,00	1.900,00	1.900,00
4186/99	Manutenzione straordinaria strade marciapiedi	5.000,00	0,00	0,00
1348/99	SPESE DI MANTENIMENTO E FUNZIONAMENTO MICRO NIDO manutenzione	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1657/99	manutenzione cimitero (servizi)	500,00	500,00	500,00
3305/99	realizzazione opere cimiteriali	10.000,00	10.000,00	10.000,00
4212/99	PNRR M2C4-2.2-A Min. Interno - Contributi ai Comuni per efficientamentoenergetico CUP E23C22000750006	0,00	50.000,00	0,00
4211/99	PNRR M2C4-2.2-A Min. Interno - Contributi ai Comuni per efficientamentoenergetico CUP E24J22000810006	50.000,00	0,00	0,00

Servizio : AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI – DEMOGRAFICO E STATISTICO –ELETTORALE – RELAZIONI CON IL PUBBLICO - SCOLASTICI - SETTORE SOCIALE Responsabile: ARDITO LORETTA

Capitolo	Descrizione	Importo anno 2023	Importo anno 2024	Importo anno 2025
1043/1	Manutenzione e funzionamento uffici-materiale informatico	200,00	200,00	200,00
1043/2	Manutenzione e funzionamento uffici-altri beni e materiali di consumo	800,00	900,00	900,00
1043/99	Manutenzione e funzionamento uffici-carta cancelleria stampati	800,00	900,00	900,00
1048/99	Feste nazionali e solennità civili	100,00	200,00	200,00
1039/99	Accertamenti sanitari al personale	300,00	350,00	350,00
1042/5	Manutenzione e funzionamento degli uffici – servizi informatici	10.500,00	11.000,00	11.000,00
1042/99	Manutenzione e funzionamento degli uffici altri servizi	7.279,22	8.379,22	8.379,22
4097/99	Spese postali	500,00	600,00	600,00
4112/99	Noleggio fotocopiatrice	940,00	940,00	940,00
4056/99	Bolli mezzi comunali	60,00	60,00	60,00
4037/99	Spese di pulizia immobili	6.000,00	6.000,00	6.000,00
4036/99	Spese automezzi comune (acquisti)	200,00	200,00	200,00
1156/99	Spese di manutenzione e gestione del patrimonio disponibile (acquisti)	1.000,00	2.800,00	2.800,00
4042/99	Spese gestione automezzi	200,00	200,00	200,00
4069/99	Spese consultazioni elettorali a carico dello stato – acquisto software	1.000,00	1.000,00	1.000,00
4206/99	PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1 ASSE 1 INVESTIMENTO 1.2 "ABILITAZIONE AL CLAUD PER LE PA LOCALI" CUP E21C22001280006	47.427,00	0,00	0,00
4207/99	PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZIE CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" CUP E21F22003250006	14.568,00	0,00	0,00
4208/99	PNRR MISSIONE1 COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO" CUP E21F22003240006	9.963,00	0,00	0,00
4209/99	PNRR MISSIONE 1 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZIE CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA'DIGITALE SPID E CIE" CUP E21F22003260006	14.000,00	0,00	0,00
1368/99	Fornitura gratuita libri	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1477/99	Acquisti biblioteca	200,00	200,00	200,00
4123/99	Libri biblioteca	300,00	300,00	300,00
1506/99	Spese per manifestazioni (acquisto)	400,00	500,00	500,00
1507/99	Spese per manifestazioni(servizi)	2.000,00	2.000,00	2.000,00
4109/99	Tartufo(pubblicazioni)	2.500,00	2.500,00	2.500,00
2109/99	Tartufo (servizi)	17.000,00	17.000,00	17.000,00
4111/99	Contributi ad associazioni sociali private nell'ambito della sagra del tartufo	200,00		
1808/99	Funzionamento parchi e giardini (acquisto)	1.000,00	1.100,00	1.100,00
1085/99	Vestiario personale	300,00	400,00	400,00
1928/1	Acquisti – strade	1.500,00	2.000,00	2.000,00
1928/99	Carburante – strade	1.500,00	1.500,00	1.500,00
4126/99	ACQUISTO BENE PER MICRO NIDO	500,00	500,00	500,00
4167/99	TRASFERIMENTO FONDI A SOCIETA' PER LA GESTIONE DELMICRO NIDO	24.157,00	24.157,00	24.157,00
1903/99	Croce rossa	500,00	500,00	500,00
1656/99	Acquisti – cimitero	400,00	400,00	400,00

Capitolo	Descrizione	Importo	Importo	Importo
		2023	2024	2025
4088/99	irap su indennita' amministratori	1.111,00	1.111,00	1.111,00
1001/99	Indennità al sindaco, agli assessori ai consiglieri comunali	10.500,00	10.500,00	10.500,00
1003/99	Spese per missioni amministratori c.li	300,00	300,00	300,00
1004/99	Rimborso assenze dal servizio del sindaco	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1038/99	Diritti di rogito	1.000,00	1.000,00	1.000,00
1061/99	Partecipazione convenzione servizio di segreteria	14.500,00	15.000,00	15.000,00
4062/99	Quota associativa Sportello unico	850,00	850,00	850,00
1023/99	Quota associativa anci	200,00	200,00	200,00
1071/99	Accessi segreteria comunale	300,00	300,00	300,00
4188/99	Quota associativa comune di moncalvo	450,00	450,00	450,00
1044/99	assicurazioni	6.100,00	6.100,00	6.100,00
4072/99	Diritti commissione locale paesaggio	500,00	500,00	500,00
4136/99	Versamento corrispettivo su carte identità	800,00	1.000,00	1.000,00
1054/99	Servizio tesoreria	2.000,00	2.000,00	2.000,00
1057/99	Spese per revisione economico finanziaria	2.550,00	2.550,00	2.550,00
4170/99	Spese per acquisto servizi da agenzie iterinali	2.000,00		
4052/99	Sgravi e restituzione tributi	500,00	500,00	500,00
4023/99	Missioni dipendente esterno area tributi	400,00	400,00	400,00
1157/99	Imposte e tasse relative al patrimonio disponibile	1.800,00	2.000,00	2.000,00
4065/99	iva trimestrale	3.000,00	3.000,00	3.000,00
1155/1	Fornitura energia elettrica – patrimonio disponibile	2.900,00	3.000,00	3.000,00
1155/2	Fornitura acqua Acqua – patrimonio disponibile	1.100,00	1.200,00	1.200,00
1155/3	Riscaldamento – patrimonio diponibile	1.700,00	2.400,00	2.400,00
4038/99	Fornitura energia elettrica - uffici comunali	1.800,00	1.900,00	1.900,00
4039/99	Riscaldamento – uffici comunali	4.100,00	4.200,00	4.200,00
4040/99	Fornitura acqua uffici comunali	1.100,00	1.200,00	1.200,00
4043/99	Spese telefoniche – uffici comunali	2.000,00	2.000,00	2.000,00
4063/99	Quota associativa commissione elettorale mandamentale	100,00	100,00	100,00
1201/99	Spese per unioni di comuni	18.000,00	19.000,00	19.000,00
4070/99	Spese consultazioni elettorali a carico dello stato – compenso seggi	4.550,00	4.550,00	4.550,00
4155/99	Convenzione con Comune di Casale M.to servizio vigilanza	200,00		
1345/1	Fornitura energia elettrica – scuola materna	1.200,00	1.300,00	1.300,00
1345/2	Spese telefoniche – scuola materna	1.400,00	1.500,00	1.500,00
1345/3	riscaldamento – scuola materna	6.500,00	7.000,00	7.000,00
1345/4	Fornitura acqua – scuola materna	1.400,00	1.500,00	1.500,00
4094/99	Quota adesione sistema bibliotecario	300,00	300,00	300,00
1471/99	Trasferimenti spese gestione ecomuseo della pietra da cantoni	30.000,00	30.000,00	30.000,00
1828/1	Fornitura acqua – campo sportivo	200,00	200,00	200,00
1828/99	Fornitura energia elettrica – campo sportivo	200,00	200,00	200,00
4196/99	quota associativa al comune di murisengo per adesione al progetto di valorizzazione del tartufo	500,00	500,00	500,00
009/99	QUOTA ASSOCIATIVA COMUNI FIORITI	350,00	350,00	350,00
4095/99	Quota associativa associazione paesaggi langhe e roereo	100,00	100,00	100,00
4096/99	Quota associativa associazione comuni	450,00	450,00	450,00
4141/99	Quota alexala	915,00	915,00	915,00
4213/99	TELEFONIA OSTELLO	1.500,00	0,00	0,00
4214/99	FORNITURA GAS OSTELLO	600,00	0,00	0,00
4194/99	QUOTA ASSOCIATIVA STRADA VINI E SAPORI	300,00	300,00	300,00
4080/99	Trasferimento corrente adesione gal	350,00	350,00	350,00
4156/99	Convenzione AIB conioło	300,00	300,00	300,00
4108/99	Quota iscrizione borghi italia	700,00	700,00	700,00
4172/99	COMUNI CICLABILI	200,00	200,00	200,00
4180/99	Quota iscrizione aleramo	250,00	250,00	250,00
2079/99	Contributi per manifestazioni varie	0,00	500,00	500,00
1809/1	Fornitura energia elettrica – parchi e giardini	1.900,00	2.000,00	2.000,00
1809/2	Fornitura acqua – parchi e giardini	1.000,00	1.100,00	1.100,00



4059/99	Gestione canile	1.200,00	1.200,00	1.200,00
4064/99	Fitosanitaria	1.200,00	1.200,00	1.200,00
2117/99	Zanzare	710,00	710,00	710,00
4060/99	Quota associativa c.c.r.	300,00	300,00	300,00
1735/1	Smaltimento rifiuti	23.900,00	23.900,00	23.900,00
1735/99	Raccolta e trasporto rifiuti	41.500,00	41.500,00	41.500,00
1937/1	consumo di energia elettrica per la pubblica illuminazione - gestione impianti illuminazione pubblica	9.400,00	9.400,00	9.400,00
1937/99	consumo di energia elettrica per la pubblica illuminazione - consumo utenze comunali	18.300,00	19.399,00	19.671,00
4131/99	Quota protezione civile	200,00	200,00	200,00
1348/2	Fornitura energia elettrica – micro nido	2.400,00	2.500,00	2.500,00
1348/3	Fornitura acqua – micro nido	800,00	900,00	900,00
1348/4	Riscaldamento – micro nido	7.500,00	8.000,00	8.000,00
1657/1	Fornitura energia elettrica – cimitero	500,00	500,00	500,00
1657/2	Fornitura acqua – cimitero	200,00	200,00	200,00
2151/99	Fondo di riserva	975,00	925,00	925,00
2152/99	Fondo di riserva per le spese impreviste	975,00	925,00	925,00
4045/99	Fondo di riserva di cassa	3.500,00	3.300,00	3.300,00
4044/99	f.c.d.e.	2.830,78	2.830,78	2.830,78
4119/99	Accantonamento trattamento fine rapporto sindaco	821,00	821,00	821,00
1836/99	Interessi su mutui	3,00	0,00	0,00
4047/99	Interessi su mutui	921,00	858,00	793,00
1351/99	Interessi su mutui	6.069,00	5.572,00	4.779,00
4137/99	Interessi su mutui	1.277,00	1.210,00	1.141,00
1694/99	Interessi su mutui	6.159,00	4.614,00	3.000,00
1664/99	Interessi su mutui	892,00	723,00	544,00
4011/99	Quota capitale mutui	54.600,00	56.898,00	59.346,00
4013/99	Quota capitale mutui	3.392,00	0,00	0,00

## 2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 34 del 10/05/2022 costruito sulla struttura del precedente Piano 2021-2023, Piani già adottati, ed integrato da una scheda di misure anticorruzione denominata MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Stante l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n.34 del 10/05/2022.

### 2.2.1 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Cella Monte in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Affari legali e contenzioso					X
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine				X	
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici				X	
Area gestione sanzioni amministrative e controlli					X
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio					X
Governo del territorio					X
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario					X

L'analisi dei rischi di cui sopra vale per tutte le unità organizzative dell'Ente.

### 2.2.2 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrative	Entro il 31/12/2023	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato

Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N.dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti collaborazione di cui sopra	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/ N.dipendenti
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni

Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento		Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento
------------	---	--	------------	---

### 2.2.3 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Al fine di garantire l'efficacia attuazione e adeguatezza del piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

L'attività di monitoraggio è garantita dal RPCT in collaborazione con i dipendenti; di tale attività si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### 2.3.4 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione.

L'Ente si pone di continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione "Amministrazione trasparente" non solo come misura anticorruptiva, ma anche come elemento per assicurare rispetto della legalità e presupposto di una buona amministrazione

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni validi per il trienni 2023-2025 per il miglioramento della salute di genere, confermando il Piano Azioni Positive 2020-2022 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 6/02/2020:

## COMUNE DI CELLA MONTE

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

- OBIETTIVI:

*OBIETTIVO 1* : Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità;

*OBIETTIVO 2* : Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;

*OBIETTIVO 3* : Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

*OBIETTIVO 4* : Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

*OBIETTIVO 5* : Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

*OBIETTIVO 6* : Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- AZIONI:

*AZIONE 1* : a) Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

b) in sede di richieste di designazioni inoltrate dal comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme di tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

*AZIONE 2* : a) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normative in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

b) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

*AZIONE 3* . a) Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento che attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

b) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità e da congedo parentale 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 le eventuali lacune;

*AZIONE 4* : In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Gli obiettivi di questa amministrazione sono inseriti all'interno del DUP 2023/2025

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla piattaforma PA digitale 2026 per i quali l'Ente risulta finanziato:

N	MISURA	IMPORTO	FINANZIATO	DA FINANZIARE
1	1.4.3. Pago Pa	€. 14.568,00	€. 14.568,00	
2	1.4.4. Spid- Cie	€. 14.000,00	€. 14.000,00	
3	1.4.3. App.Io	€. 9.963,00	€. 9.963,00	
4	1.2 Cloud Pa	€. 38.221,00	€. 38.221,00	
5	1.3.1 Piattaforma Nazionale Dati	€. 10.172,00	€. 10.172,00	

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Cella Monte non ha approvato la disciplina del lavoro agile, che resta regolato dalle disposizioni legislative nazionali in materia

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n.4 unità di personale a tempo indeterminato

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

- n.1 cat.D *così articolate:*
- n.1 cat D2 con profilo di *Istruttore Amministrativo Tecnico ad elevata qualifica*
  
- n. 1 cat. C5 con profilo di *Istruttore amministrativo*
- n. 1 cat. C3 con profilo di *Istruttore contabile*
- n. 1 cat. B 3 con profilo di *Collaboratore Professionale*

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane****a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:****a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 27,03%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 12.338,11, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 224.641,82;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 66.680,54 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 196.119,24 un incremento, pari al 34%, per Euro 262.799,78);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 12.338,11, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 262.799,78.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008 : Euro 155.807,46
spesa di personale, ai sensi del comma 557 consuntivo 2022: Euro 146.807,46

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che non è prevista spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

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

si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Non sono previste assunzioni né cessazioni di personale

#### **d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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



<p><b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b></p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>Non sono previste modifiche della distribuzione del personale tra i vari settori</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni tramite procedure concorsuali pubbliche o utilizzo di graduatorie vigenti</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p>Non sono previste progressioni verticali di carriera</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>Si prevede la possibilità di assumere tramite contratti di lavoro flessibile, nei limiti delle possibilità economiche dell’Ente, qualora ciò dovesse essere necessario per dare la migliore attuazione ai progetti legati al PNRR e per risolvere degli arretrati dovuti a croniche carenze di personale dell’Ente.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p> <p>Non sono previste assunzioni tramite stabilizzazione del personale.</p>
<p><b>3.3.4 Formazione del personale</b> -</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  Contrasto alla corruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza  Contabilità, con particolare riferimento alla corretta gestione dei fondi PNRR, dei contributi statali e dei fondi straordinari  Normativa, bandi e corretta gestione dei progetti legati al PNRR</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative:</b>  Segretario comunale  Imprese, enti o associazioni certificate</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  Concessione, sussistendone i presupposti, dei permessi relativi al diritto allo studio  Confronto costante con il personale al fine di individuare le tematiche che necessitano di una maggiore formazione  Disponibilità a favorire la partecipazione ad eventi formativi</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> <li>▪ massima legalità nell’operato amministrativo</li> <li>▪ incrementare efficienza, efficacia ed economicità della gestione</li> <li>▪ migliorare i rapporti con l’Utenza esterna</li> </ul>

## MONITORAGGIO

Sebbene l’art 6 del Decreto per la Pubblica amministrazione n.132/2022 preveda che gli enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della sezione “Monitoraggio”, si ritiene che il PIAO possa essere monitorato alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione quale momento funzionale per l’avvio del nuovo ciclo annuale nonché al momento di erogazione degli istituti premianti ai dipendenti secondo le modalità previste nel Piano delle Performance.

Inoltre il monitoraggio del piano dovrà comprendere la verifica o meno del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative o presenza di disfunzioni amministrative.