



ORIGINALE

Comune di Villafranca d'Asti

Provincia di Asti

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 46/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaventitré** addì dodici del mese di **settembre**, alle ore 12.00, in Villafranca d'Asti, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale della quale sono membri i Signori:

MACCHIA Anna	SINDACO	Presente
RABINO Anna	VICESINDACO	Assente
AUBERT GAMBINI Guglielmo	ASSESSORE	Presente
ACCASTO Antonio	ASSESSORE	Presente
NOTO Crocifissa	ASSESSORE	Presente

PRESENTI 4

ASSENTI 1

Presiede la seduta il Sindaco ANNA MACCHIA.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Vicesegretario Comunale Dott. Giuseppe Sticca. Il Presidente, riscontrata la validità della seduta, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “Per 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti, come nel caso di specie, il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), con il quale è stato approvato il Regolamento, la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

PRESO ATTO che, alla luce della disposizione sopra indicata, gli Enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad approvare un PIAO semplificato che preveda le seguenti sezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione / sottosezione scheda “Anagrafica dell'Amministrazione”;
- 2) Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione, limitatamente alla sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- 3) Sezione organizzazione e capitale umano, sotto sezione 3.1 Struttura organizzativa, sotto sezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile” e sottosezione 3.3 “piano triennale del fabbisogno di personale” limitatamente a: programmazione delle cessazioni dal servizio, stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi,attività o funzioni.

PRESO ATTO, altresì, che per gli Enti con meno di 50 dipendenti sono state introdotte semplificazioni. La principale è la possibilità di conferma, dopo la prima adozione, per le due annualità successive, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, ma anche la semplificazione nella mappatura dei processi (PNA 2022 – Paragrafo 10.1.3);

RILEVATO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 20/04/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 20/04/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all’art. 7, c. 1, del che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
- all’art. 8, comma 2, che “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”;

VISTO che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito dapprima al 30 aprile 2023 dall’art.1, c.775, della legge 29 dicembre 2022 n.197, successivamente al 31.05.2023 ed infine con Decreto Ministero Interno del 30 maggio 2023 al 31 luglio 2023 (GU Serie Generale n. 126 del 31-05-2023) ed infine al 15.09.2023 pertanto il termine di approvazione del PIAO è differito di 30 giorni;

CONSIDERATO che il Comune di Villafranca D’Asti, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

RITENUTO di approvare un PIAO semplificato, completo di tutte le sezioni obbligatorie per un Ente con meno di 50 dipendenti e coerente con gli strumenti finanziari esistenti (DUP e Bilancio del precedente esercizio finanziario);

DATO ATTO che il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, in osservanza del principio applicato della programmazione, di cui all’Allegato 4/1 al D. Lgs. 18/2011, è stato approvato ed inserito nella nota di aggiornamento al D.U.P. approvato con deliberazione Consiglio Comunale n. 8 del 20/04/2023;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensione organizzativa analoga a quelle del Comune di Villafranca D’Asti ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTO il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica del Segretario Comunale reggente reso ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, c. 1, D. Lgs. 8 agosto 2000 n. 267 s.m.i.;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento per l’ordinamento degli Uffici e Servizi;

CON voti favorevoli unanimi resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025 come da allegato sub lettera A) alla presente deliberazione, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato al responsabile del portale PIAO di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sul relativo portale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA EX ART. 49 TUEL

Ai sensi degli artt. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. e artt. 4 e 5 Regolamento controlli interni, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità TECNICA della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

Il Segretario Comunale reggente
f.to Dr.ssa Stefania Marravicini



Comune di Villafranca d'Asti

Regione Piemonte - Provincia di Asti

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 46 del 12/09/2023

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(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)*

Indice:

Premessa.....	8
Riferimenti normativi	8
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025	10
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	10
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	10
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	16
Sezione 4. Monitoraggio	29

Premessa

Il nuovo Piano Integrato di attività (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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 i 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 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 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, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio, in caso di differimento dei termini di approvazione del Bilancio di previsione la data di approvazione è fissata a 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Villafranca D'Asti (AT)

Indirizzo: Via Roma n. 50 – 14018 Villafranca D'Asti (AT)

Codice fiscale n. 80004110054

Partita Iva n. 00238550057

Sindaco: Anna Macchia

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2935

Telefono: (+39) 0141943071

Fax: (+39) 0141941235

E-mail: info@comune.villafrancadasti.at.it

PEC: villafranca.dasti@cert.ruparpiemonte.it

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione – Valore pubblico

Il Valore pubblico atteso dall' Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di mandato del Sindaco.

La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 20/04/2023, pubblicata nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente.

2.2 Sottosezione – Performance

La predisposizione della Sottosezione 2.2. Performance all'interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tuttavia si ritiene coerente con i principi di integrazione e di semplificazione enunciati e con l'attuazione della metodologia di valutazione attraverso un ciclo di programmazione l'approvazione di un unico strumento organizzativo che contenga anche gli obiettivi di gestione, anche a seguito della mutata valenza del Peg da strumento di programmazione complessiva della gestione unitamente al Piano degli obiettivi ad atto di natura esclusivamente finanziaria contenente l'assegnazione delle risorse.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti *“Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”*, *“Regolamento sui Controlli Interni”* e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000, prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) Linee Programmatiche di Governo (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all’inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente;

Le Linee Programmatiche di Governo 2019/2024 illustrate al Consiglio Comunale in data 06/06/2019, costituiscono il programma strategico dell’Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato.

2) Il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (articolo 170 del TUEL), che permette l’attività di guida strategica e operativa dell’Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 20/04/2023.

Le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance sono allegate alla deliberazione Giunta Comunale di approvazione del PEG 2023, pubblicata in *“Amministrazione Trasparente”*.

Piano delle Azioni Positive 2023-2025

L’art. 48, del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni, nell’intento di dare effettività alla previsione di cui all’articolo 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1 e articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

I detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento il suddetto Decreto Legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in base al quale *“Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

Al fine di *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, è stato adottato con deliberazione G.C. n. 27 del 28/04/2022 per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Azioni Positive

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche 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;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

2.3 Sottosezione – Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi. Accessibilità

Nel corso degli ultimi anni il Comune ha raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia (in parte) rivolte all'utenza, ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19.

La sezione del sito “*Amministrazione Trasparente*” viene implementata solo in parte direttamente dai programmi informatici.

In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell’Amministrazione da parte dei cittadini si evidenzia quanto segue:

Il Comune ha presentato domande di partecipazione a contributi PNRR - PA DIGITALE 2026 - Transizione Digitale – ADESIONE A BANDI DIGITALIZZAZIONE PNRR, e più precisamente:

1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” Comuni (settembre 2022)

Richiesti € 79.922,00 – Ammesso a finanziamento

Fase attuale: L’Ente ha proceduto alla contrattualizzazione con la Ditta fornitrice

CUP J71F23000540006

1.3.1 “Piattaforma digitale nazionale dati” - Comuni (ottobre 2022)”

Richiesti: € 10.172,00 - ammesso a finanziamento

Fase attuale: L’Ente ha proceduto alla contrattualizzazione con la Ditta fornitrice

CUP J51F22008430006

1.4.3 “Adozione piattaforma pagoPA” Comuni (maggio 2023)

Richiesti € 13.961 – Ammesso a finanziamento

Fase attuale: Contrattualizzazione da completare

CUP J71F23000730006

1.4.3 “Adozione app IO” Comuni (settembre 2022)

Richiesti € 4.617 – Ammesso a finanziamento

Fase attuale: Contrattualizzazione da completare

CUP J71F22002130006

1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID E CIE” Comuni (aprile 2022)”

Richiesti € 14.000,00 – Ammesso a finanziamento

Fase attuale: Contrattualizzazione completata

CUP J71F22002140006

Semplificazione: il Comune ha recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell’ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n.

241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (c.d. SCIA, di cui all'art. 19 l. 241/1990).

Nel triennio di programmazione 2023–2025 dovrà prevedersi un'implementazione dei servizi resi all'utenza attraverso l'informatizzazione delle procedure.

2.4 Sottosezione – Rischi corruttivi e trasparenza.

Con Decreto del Sindaco n. 20 del 01.10.2019 il Segretario Comunale è stato nominato Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 in data 26/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, aggiornandolo agli Orientamenti ANAC del 02.02.2022.

Si è proceduto in particolare ad un aggiornamento della valutazione dei rischi di tipo qualitativo.

Sono stati previsti/confermati nel Piano i seguenti indirizzi strategici per la programmazione e pianificazione degli interventi materia della prevenzione della corruzione e trasparenza, da attuarsi progressivamente nel triennio di riferimento:

- 1) Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle Amministrazioni;
- 2) Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell'utilità dei piani;
- 3) Collaborazione tra il RPCT e organi di indirizzo, referenti e responsabili delle strutture.
- 4) Monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio;
- 5) Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi.

Costituisce parte integrante del Piano il vigente Codice di comportamento da aggiornarsi in relazione alle ultime disposizioni vigenti.

Con delibera ANAC n. 7 in data 17.01.2022 è stato approvato il PNA 2022, che prevede misure di semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Preso atto delle risultanze della Relazione annuale di monitoraggio - anno 2022 - del Segretario Comunale in qualità di RPC e dell'articolo 6, comma del D.M. n. 132/2022, non essendo emersi eventi corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né si sono verificate ipotesi di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si procede alla

conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022- 2024.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione – Struttura organizzativa.

L'organizzazione del Comune di Villafranca D'Asti si articola in strutture operative che sono aggregate secondo criteri di omogeneità. I Servizi (unità organizzative di massima dimensione) hanno funzioni programmatiche, organizzative e gestionali e sono finalizzati a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di competenza i servizi in capo al Comune sono attualmente 4 (quattro):

- Servizi Segreteria – Gestione Protocollo e Notifiche
- Servizi Finanziari e tributari
- Servizi Tecnici (Lavori Pubblici – Urbanistica)
- Servizi alla persona (Demografici e Sociali)

Alla direzione dei Servizi è posto un Responsabile titolare di posizione organizzativa (dal 01.04.2023 con incarico di Elevata Qualificazione – EQ). Ogni incaricato di EQ assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: n. 11 unità di personale a tempo indeterminato (di cui dieci unità a tempo pieno e una unità a tempo parziale)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE/AREE DI INQUADRAMENTO:

N.	Nuovo profilo (dal 01.04.2023)	Area	Precedente profilo (sino al 31.03.2023)	CAT.
1	Funzionario Contabile	FE	Istruttore Direttivo Contabile	D
1	Funzionario Tecnico	FE	Istruttore Direttivo Tecnico	D
1	Funzionario Amministrativo	FE	Istruttore Direttivo Amministrativo	D
1	Funzionario Tecnico	FE	Istruttore Direttivo Tecnico	D
1	Istruttore Contabile	IS	Istruttore Contabile	C
1	Istruttore Tecnico	IS	Istruttore Tecnico	C
2	Istruttore Amministrativo	IS	Istruttore Amministrativo	C
3	Collaboratore Tecnico Manutentivo	OE	Esecutore Tecnico	B

I Funzionari sono titolari di Elevata Qualificazione (EQ) ex Posizione Organizzativa.

In esito alla riclassificazione del personale, entrato in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, e cioè dal 01.04.2023 si è proceduto a sostituire (come sopra riportato) - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie A, B, C, D, le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con i profili professionali vigenti, salvo successiva modifica/integrazione, in relazione alle nuove disposizioni contrattuali.

3.2 Sottosezione - Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022 introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge n. 81/2017 e successive modificazioni ed integrazioni, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza).

L'art.63 del CCNL 16.11.2022 - "Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di detto modello innovativo di organizzazione del lavoro a distanza finalizzato alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, soddisfazione dell'utente).

3.2.1 - I fattori abilitanti del lavoro agile:

I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'Amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;

3.2.2 - I servizi che possono essere svolti con lavoro agile:

Sono da considerare da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi:

assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia locale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

3.2.3 - I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile:

Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022; lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell' art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni ed integrazioni; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell' art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni ed integrazioni o che siano caregivers ai sensi dell' art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

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);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità per assunzioni dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità per assunzioni 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).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità per assunzioni per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Nello specifico, all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità per assunzioni di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli per assunzioni e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione comunale di Villafranca D'Asti si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 8/2023 del 09.03.2023 è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno e che qui si richiama integralmente.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 D. Lgs n. 165/2001 e programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 ex art. 97 comma 1 D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ricognizione di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale: per il triennio 2023/2025, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. Lgs. n. 15/2021 e successive modificazioni ed integrazioni il Comune di Villafranca D'Asti non manifesta situazioni di soprannumero né di eccedenza del personale.

Piano del Fabbisogno del Personale 2023/2025

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 Decreto Legislativo 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni

"2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà per assunzioni previste a legislazione vigente".

Triennio 2023- 2024-2025

Per quanto attiene al rispetto del limite di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (ex art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014), l'Ente soddisfa i vincoli di legge.

Per quanto attiene invece al rispetto del limite di cui alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. L'Ente rientra nei limiti di legge così come di seguito riportato:

ANNO	ACCERTAMENTI TITOLO I	ACCERTAMENTI TITOLO II	ACCERTAMENTI TITOLO III	TOTALE PRIMI TRE TITOLI
2019	€ 1.580.691,31	€ 119.694,74	€ 468.002,28	€ 2.168.388,33
2020	€ 1.512.709,20	€ 382.324,84	€ 292.747,41	€ 2.187.781,45
2021	€ 1.437.345,23	€ 299.281,11	€ 354.748,95	€ 2.091.375,29

TOTALE TRIENNIO 2019 – 2021

€ 6.447.545,07

MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2019–2021	€ 2.149.181,69
DETRAZIONE FCDE PARTE CORRENTE ANNO 2021	€ 53.410,97
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2019–2021 AL NETTO FCDE	€ 2.095.770,72
SPESA PERSONALE TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021	€ 512.490,81
SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2021	€ 4.068,35
SPESA PERSONALE ALTRI SOGGETTI ANNO 2021	ZERO
TOTALE SPESA PERSONALE ANNO 2021	€ 516.559,16
PERCENTUALE RILEVATA AI FINI VERIFICA RISPETTO LIMITE TABELLA ARTICOLO 4 DECRETO MINISTERIALE 17/03/2020	24,65%
ARTICOLO 4 – VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE – FASCIA DEMOGRAFICA D)	27,20%
ARTICOLO 6 – VALORE SOGLIA CON OBBLIGO DI RIENTRO FASCIA DEMOGRAFICA D)	31,20%
VALORE SOGLIA ARTICOLO 3 TRADOTTO IN IMPORTO COMPLESSIVO DI SPESA – FASCIA DEMOGRAFICA D)	€ 569.996,31
DIFFERENZA FRA LA SPESA PER IL PERSONALE RENDICONTO 2021 ED IL LIVELLO MASSIMO DI SPESA	€ 53.437,15
ARTICOLO 5 – PERCENTUALE ANNUA MASSIMA INCREMENTO FASCIA DEMOGRAFICA D)	27,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 CONSIDERATA COME DA ARTICOLO 2 DEL DECRETO MINISTERIALE 17 MARZO 2020	€ 500.996,29

VALORE INCREMENTO MASSIMO DELLA SPESA AI SENSI TABELLA ARTICOLO 5
DECRETO MINISTERIALE 17 MARZO 2020 € 135.269,00

Considerato altresì che, nel 2023, la capacità finanziaria per assunzioni è pari ad euro 61.073,42 (valore soglia 27,20%).

Si dà atto che una dipendente ex categoria C1 ha presentato le dimissioni con decorrenza 15.09.2023 con richiesta della conservazione del posto di lavoro per mesi 6.

L'amministrazione ritiene di sostituire trascorsi i sei mesi, la dipendente con altra figura Istruttore amministrativo-contabile da inserire nell'area amministrativa servizio demografico mediante mobilità, attingimento da graduatoria vigente presso altro ente oppure concorso pubblico. Temporaneamente provvedere alla sostituzione ricorrendo a contratti di natura flessibile.

Alla data odierna si possono quindi prevedere per il triennio 2023 – 2024 - 2025, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale cessato, come sopra detto, o che dovesse cessare nel triennio di riferimento:

Anno 2023
Tempo indeterminato
Uscite per: <ul style="list-style-type: none">– collocamento a riposo: in riferimento all'attuale normativa non sono previsti collocamenti a riposo;– eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.– Dimissioni.
Tempo determinato
<ul style="list-style-type: none">– Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.– Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;– Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.
Anno 2024
Tempo indeterminato

<p>Uscite per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Collocamento a riposo: In vigore dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo; – Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001. – dimissioni
<p>Tempo determinato</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. – Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio; – Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.
<p style="text-align: center;">Anno 2025</p>
<p>Tempo indeterminato</p>
<p>Uscite per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Collocamento a riposo: In vigore dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo; – Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001. – dimissioni
<p>Tempo determinato</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. – Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio; – Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, D. Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.

Piano Azioni Positive

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 28/04/2022 è stato adottato il Piano Azioni Positive Periodo 2022/2024 ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”* che in questa sede si conferma per il periodo 2023-2025, come riportato nella sottosezione 2.2.

Certificazioni del Revisore dei conti:

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.

La presente sezione, già contenuta nella nota di aggiornamento al DUP è stata inviata alla Ragioneria Generale dello Stato attraverso il modulo denominato "Piano dei fabbisogni", presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017.

3.4 Sottosezione – Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell'ente.

Inoltre, la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Riferimenti normativi:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale

scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione;
- il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi

dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.

Programma formativo

Il Piano della Formazione intende proporre una serie di iniziative formative rivolte al personale, finalizzate a:

- preparare i neoassunti a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli a loro assegnati;
- aggiornare e formare il personale negli ambiti obbligatori ai sensi della normativa vigente;
- favorire un innalzamento dei livelli di conoscenza della normativa attraverso azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente;

Obiettivi

- favorire un’adeguata conoscenza delle potenzialità delle nuove tecnologie con la finalità di migliorare i servizi resi ai cittadini ed innalzare il livello delle competenze digitali dipendenti»

Aree tematiche

Le attività formative saranno definite e proposte con la finalità di rispondere alle diverse esigenze le seguenti aree tematiche:

- Ambito amministrativo-contabile
- Fornire al personale conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio, alla gestione finanziaria e agli aspetti contabili dell'ente
- Ambito tecnico-specialistico
- Dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati
- Ambito di formazione obbligatoria
- Assicurare alla personale formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy
- Ambito digitalizzazione
- Favorire lo sviluppo di competenze digitali necessarie per gestire una diversa organizzazione del lavoro e per una gestione efficiente del lavoro agile

Piano della formazione - Linee di intervento

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo di norma ricorso a modalità webinar e ove possibile in presenza.

Formazione generale del personale

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Anci - Ifel, e Lega dei Comuni, gratuiti per le amministrazioni. La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene effettuata anche dal Segretario Comunale/ RPC tramite invio materiale illustrativo, circolari, note di informazione /aggiornamento, eccetera.

Formazione generale per il personale neoassunto

Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale

Corsi obbligatori Trasparenza e Anticorruzione Sicurezza sul lavoro Privacy

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le esigue risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a

particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Sezione 4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità stabilite dal PTCPT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi del Nucleo di valutazione.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Anna MACCHIA

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Sticca

Reg.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Vicesegretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000 viene pubblicata all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 3/11/2023

Villafranca d'Asti, li 3/11/2023

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Giuseppe Sticca

Prot. _____

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari

Si certifica che della presente deliberazione viene data comunicazione – oggi _____ - ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 267/00 e dall'art.32 Legge 69/2009 e ss.mm.ii.

Villafranca d'Asti, li

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giuseppe Sticca

Dichiarazione di Esecutività

[] Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge sul Sito informatico di questo Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

[] Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giuseppe Sticca