

COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE

87020 Provincia di Cosenza

Via Municipio, 1 – tel. 0982-608010
Delegazione frazione marina – tel. 0982-608012
P. IVA/C.F.: 00263580789



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

✗ ORIGINALE

N. 64 Data: 11-12-2023	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.
---	--

L'anno duemilaventitre, addì undici, del mese di dicembre, dalle ore 15:05.
Alla presenza del Segretario Comunale, Avv.to Paolo De Paola, che si incarica della redazione del presente verbale, si è riunita la Giunta comunale, composta dai sigg.ri:

Vincenzo Rocchetti	Sindaco	Presente
Pietro Occhiuzzi	Vice Sindaco	Presente
Alberto Logullo	Assessore	Assente

Totale Presenti 2 Totale Assenti 1

Essendo legale il numero degli intervenuti, Sindaco, Vincenzo Rocchetti, assume la presidenza, e la dichiara aperta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

-Il Segretario comunale in corso della seduta dà atto della nota a cura del Responsabile del Settore Amministrativo, prot. 7957 del 11.12.2023, allegata alla presente deliberazione;

-Il Segretario comunale evidenzia il parere non favorevole dell'Organo di revisione e produce propria nota, prot. 7958 del 11.12.2023, allegata alla presente deliberazione;

-Il Sindaco produce nota a firma dei componenti della Giunta comunale presente, datata 11.12.2023, e su richiesta dello stesso chiede che venga allegata alla presente delibera;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000),
 - Il Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile (art. 147 bis e 153 del T.U. n. 267/2000).
-
- Acquisito il parere non favorevole reso da parte del Revisore Unico dei Conti, prot. 7854 del 06.12.2023;
 - Visto la nota 7957 del 11.12.2023 del Responsabile del Settore Amministrativo;
 - Visto la nota 7958 del 11.12.2023 del Segretario comunale;
 - Vista la nota datata 11.12.2023 dei componenti della Giunta comunale presente;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione a firma del Sindaco;

RITENUTA la proposta in parola rispondente alle esigenze dell'Ente e quindi meritevole di approvazione

con voti unanimi espressi nella forma di legge

DELIBERA

DI APPROVARE, come approva, la proposta di deliberazione, allegata al presente atto;

ED INOLTRE

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere;

Su proposta del Presidente;

Con separata, unanime votazione

DELIBERA

Di dichiarare la presente IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 (T.U.E.L.);

La presente deliberazione viene rimessa;

All'Ufficio competente ed altri uffici interessati, con provvedimenti di rispettiva competenza.

Approvato e sottoscritto

Sindaco

Vincenzo Rocchetti



Il Segretario Comunale

Avv.to Paolo De Paola

Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

Comune di Guardia Piemontese (CS)	COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE
7854	(Provincia di Cosenza)
06 DIC. 2023	Ufficio del Revisore Unico

COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE
(Provincia di Cosenza)

Ufficio del Revisore Unico

Verbale N. 07 del 04 dicembre 2023

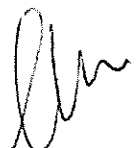
Oggi 04 dicembre 2023 alle ore 9,00, presso il proprio studio professionale sito in Cosenza al Viale Sergio Cosmai nr.42, è convenuto il Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS), Dott. Eustachio Ventura, nominato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n.14 del 07.07.2023 nonché con decorrenza dell'incarico dal 13.07.2023, per esaminare e prendere atto della proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.63 del 10.11.2023 circa quanto sotto indicato in oggetto:

PROPOSTA APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025 AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 D.L. N.80/2021 CONVERTITO IN LEGGE N.113/2021, CON ESPRESSIONE DEL RELATIVO PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

e

Viste le proposte pervenute, unitamente agli allegati, tramite PEC datate:

- a) 20.10.2023, Proposta Giunta Comunale n.56 del 16.10.2023, inerente il PIAO 2023/2025, recante il protocollo n.6664 del 20.10.2023;
- b) 23.10.2023, Proposta Giunta Comunale n.56 del 16.10.2023, inerente il PIAO 2023/2025, recante il protocollo n.6709 del 23.10.2023, che sostituisce il precedente protocollo 6664 del 20.10.2023 ".....a causa della necessità di correzione errore materiale", per come indicato nella PEC;



Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

- c) 13.11.2023, Proposta Giunta Comunale n.63 del 10.11.2023, inerente il PIAO 2023/2025, recante il protocollo n.7184 del 13.11.2023.

La suddetta PEC del 13.11.2023, riguardante la proposta sul PIAO 2023/2025, si è resa necessaria a seguito di nota rettificativa della Responsabile dell'Ufficio Amministrativo Dott.ssa G. Oliverio che informava della dipartita del Comandante dei Vigili Urbani Sig. Muglia, così determinando la revisione dei succitati documenti.

Visto il D.Lgs. n.267/2000.

IL REVISORE UNICO

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 114/2014
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001
- l'articolo 6 del d.l. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 11372021

Visto il Decreto 08/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Vista la proposta di deliberazione, con la quale la Giunta Comunale intende approvare l'aggiornamento del PIAO 2023-2025 ed in

Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

particolare, per quanto di propria competenza la Sezione Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025;"

Visto il prospetto definito "Calcolo Margini Assunzionali" inserito all'interno del PIAO 2023/2025;

Considerato che l'Amministrazione intende procedere così come indicato e riportato a pagina n.18 della proposta di PIAO 2023/2025:

".....LA MAGGIORE SPESA per nuove assunzioni è pari a € 62.903,52, nel rispetto del limite assunzionale di cui al D.P.C.M. 17.03.2020";

".....l'incremento di dotazione organica data dalla stabilizzazione dei n. 8 lavoratori ex L.R. 15/2008 con copertura della spesa a totale carico della Regione Calabria;

".....LA MAGGIORE SPESA di € 13.721,12 rilevante ai fini del rispetto del limite di cui al comma 557, e che non determina il superamento del detto limite di spesa;

".....LA MAGGIORE SPESA per assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 di una figura di Funzionario, ovvero un Istruttore già con incarico apicale, è pari ad € 8.110,77 che rispetta il limite di riferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010";

Constatato che lo scrivente Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese, nel verbale n.5 dell'08.09.2023 inerente il parere al bilancio di previsione 2023/2025 alle pagine n.15 e n.16 rappresentava la seguente situazione:

"Programmazione triennale fabbisogni del personale"

La programmazione del fabbisogno di personale prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.



Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

Su tale atto l'Organo di revisione precedente, nella persona del Dott. Saverio C. Greco, ha formulato il parere con verbale n.11 in data 04/05/2023 evidenziando numerose criticità, rappresentando un calcolo non conforme nonché concludendo con un giudizio "non favorevole" per l'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e del Piano annuale delle assunzioni 2023 Sezione staccata PIAO ai sensi dell'articolo 10 comma 11-ter del DL n.198 del 29.12.2022 convertito in Legge n.14 del 14.02.2023.

A proposito della programmazione triennale del fabbisogno del personale lo scrivente organo di revisione precisa che nel verbale n.3 dell'11/08/2023 ha dato contezza di aver ricevuto il 03.08.2023 tramite mail un verbale datato 20.07.2023 protocollo 0004739 inerente la verifica dei limiti e della capacità assunzionale anno 2023 dell'Ente redatto tra il Sindaco, l'Assessore Logullo, la Dr.ssa Nigro e la Dr.ssa Oliverio. Nello specifico esaminando i documenti inviati dall'Ente per il bilancio preventivo 2023-2025 il Dott. E. Ventura evidenziava quanto segue:

- 1. il verbale del 20.07.2023 protocollo 0004739 denominato "Verifica limiti e capacità assunzionale anno 2023" presenta un calcolo finale per "limite massimo di spesa del personale" pari ad euro 240.831,66 nonché un importo di "maggiore spesa per nuove assunzioni" di euro 131.928,94 - in ossequio a quanto prevede il DPCM 17.03.2020 e D.L. n.34/2019 - da imputare nel bilancio previsionale che necessita un riscontro con le voci inserite nella "Spesa del personale".*

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

Mentre l'altro elemento del suddetto calcolo sono le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti



Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Quindi posto quanto sopra si richiedevano le schede contabili dell'anno 2022 dei seguenti codici del piano dei conti integrato:

U_1.01.00.00.000 (denominata redditi di lavoro dipendente)

U_1.03.02.12.001 (denominata lavoro interinale)

U_1.03.02.12.002 (denominata quota LSU carico Ente)

U_1.03.02.12.003 (denominata co.co.co.)

U_1.03.02.12.999 (denominata altre forme di lav.flessib.non altrimenti considerato)

Il tutto al fine di riscontrare la modalità di calcolo sotto il profilo della consistenza esatta della spese del personale.

Mentre dal lato delle entrate, relativamente al calcolo e verifica del limite per la capacità assunzionale anno 2023, tenuto conto di quanto sopra esposto circa la loro composizione, si ritiene opportuno rivedere l'esatta cifra di alcune annualità non compatibili con gli importi indicati nei rendiconti 2020, 2021 e 2022, i quali condurrebbero ad un altro valore finale.

Ad oggi non è stato possibile riscontrare né le schede contabili, né avere una spiegazione sulla modalità di calcolo che appare erronea, anche se formalmente corretta, ma impropria per l'attuale situazione finanziaria dell'Ente, valutato il disequilibrio strutturale evidenziato e quindi l'assenza degli equilibri di bilancio che non consente di esprimersi positivamente, vista la prospettiva immediata di un Ente strutturalmente deficitario.

L'Organo di revisione ritiene che la previsione triennale sia incoerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni".

che ad oggi l'Ente non ha ancora consegnato le succitate schede contabili per un riscontro dei redditi di lavoro dipendente con le buste paga del personale in forza;

che la situazione finanziaria già ampiamente evidenziata nel suddetto parere al bilancio di previsione 2023/2025 si è ulteriormente aggravata per la notifica di pignoramenti su somme del tesoriere;

Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

che la proposta di deliberazione in oggetto, mossa **non** da una proposta carente nell'illustrazione oppure nelle soluzioni individuate, seppur meritevoli di considerazione **bensì** nella considerazione complessiva di quanto sopra riferito a proposito dell'attuale situazione finanziaria dell'Ente, valutato il disequilibrio strutturale evidenziato nel parere e quindi **l'assenza degli equilibri di bilancio**, anticipa un giudizio negativo alla proposta di PIAO 2023/2025, **vista la prospettiva immediata di un Ente strutturalmente deficitario**, tenendo in debito conto la mancata attivazione delle procedure di ripiano del disavanzo conseguente, costituenti atti urgenti ed improrogabili.

Verificato che questo Ente:

- non appare rispettare gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Preso atto che ai sensi della novella legislativa i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in

Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Atteso che proprio con il parere al bilancio di previsione il Revisore Unico nel paragrafo finale "Osservazione e Suggerimenti" si esprimeva così:

".....sul fronte della programmazione triennale del fabbisogno del personale, nel precisare che l'organo di revisione ha ricevuto apposito verbale inerente "la verifica dei limiti e della capacità assunzionale anno 2023", si evidenzia che alla data odierna non è stato possibile riscontrare né le schede contabili, né avere una spiegazione sulla modalità di calcolo che appare erronea, anche se formalmente corretta, ma impropria per l'attuale situazione finanziaria dell'Ente, valutato il disequilibrio strutturale rappresentato e quindi l'assenza degli equilibri di bilancio che impone un blocco della spesa del personale, vista la prospettiva immediata di un Ente strutturalmente deficitario. Pertanto, ritiene che la previsione triennale sia incoerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni";

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta non sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

NON DÀ ATTO

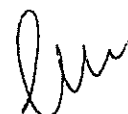
del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2023/2025 con la proposta di deliberazione della giunta.

ASSEVERA

che la presente programmazione triennale non appare garantire il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, non essendo stato possibile attestare - in sede di parere al bilancio di previsione 2023/2025 - la salvaguardia degli equilibri, risultando di fatto l'Ente in una situazione strutturalmente deficitaria;

EVIDENZIATO TUTTO QUANTO SOPRA ESPOSTO

nonché i richiami, le raccomandazioni ed i suggerimenti contenuti nei verbali precedenti, incluso il parere al Bilancio di Previsione 2023/2025, dello scrivente Organo di Revisione relativamente



Libro dei Verbali del Revisore Unico del Comune di Guardia Piemontese (CS)

all'adozione di opportune misure atte a ripristinare gli equilibri di bilancio,

ESPRIME PARERE NON FAVOREVOLE

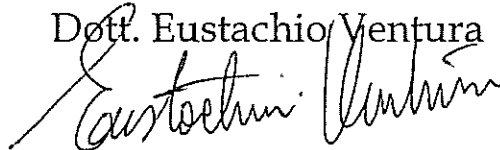
alla proposta di approvazione del PIAO 2023/2025, per come sottoposto dagli Uffici dell'Ente.

Il revisore unico consegna al protocollo dell'Ente il presente verbale, composto di n.8 (otto) pagine, affinché il medesimo venga trasmesso al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale, all'Assessore/Consigliere Responsabile al Bilancio, al Segretario Generale ed al Responsabile del Servizio Finanziario.

La riunione si conclude alle ore 11,00 previa redazione del presente verbale.

IL REVISORE UNICO

Dott. Eustachio Ventura



COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE
87020 Provincia di Cosenza

Via Municipio, 1 – tel. 0982-608010
Delegazione frazione marina – tel. 0982-608012
P. IVA/C.F.: 00263580789



Prot. sovraimpresso

Alla cortese attenzione
Organo Unico di Revisione

Dott. Eustachio Ventura

E p.c.

Signor Sindaco

Signor Presidente Consiglio comunale

Signor Segretario comunale

Responsabile Settore Finanziario

OGGETTO: Proposta di delibera di Giunta comunale n° 63 del 10.11.2023. Controdeduzione relativa al verbale n° 07 del 04.12.2023 da allegare alla predetta proposta.

La sottoscritta D.ssa Giovanna Oliverio, nella propria qualità di Responsabile del Settore Amministrativo, e limitatamente alle proprie specifiche competenze, atteso come il verbale in oggetto necessità di alcuni chiarimenti relativamente all'iter procedurale sostenuto, è a specificare quanto segue.

La S.V., nel ribadire quanto già certificato con proprio verbale n° 05 del 08.09.2023, lamenta la mancata esposizione delle schede contabili, utili ai fini del calcolo della spesa di personale.

Sicuramente a ragione della confusione determinatasi a causa degli infausti eventi che hanno travolto l'Ente, sussiste un errore di comunicazione sul punto.

Infatti, con pec protocollo n° 6661 del 20.10.2023, di cui si allegano testo pec, avvenuta consegna nonché tutti gli allegati consistenti in :

- entrata 2020 tit I, II, III.PDF (452 Kb)
- entrata 2021 tit I, II, III.PDF (451 Kb)
- entrata 2022 tit I, II, III.PDF (451 Kb)
- entrata 2022 tit II.PDF (185 Kb)
- entrata 2022 tit III.PDF (141 Kb)
- spesa 2018 1 01.PDF (639 Kb)

- spesa 2018 1 02.PDF (589 Kb)
- spesa 2022 1 01.PDF (509 Kb)
- spesa 2022 1 02.PDF (600 Kb)

questo Responsabile trasmetteva le schede contabili traibili dalla procedura finanziaria, al fine di verificare i termini di calcolo del limite assunzionale 2023.

Ciò detto la sottoscritta non detiene le buste paga dei dipendenti in forza all'Ente, che vengono fatte elaborare e conservate presso il Settore Finanziario, che dispone della spesa degli stipendiali di base.

Quanto sopra entro i limiti di competenza dello scrivente Settore e fermi restando i limiti di cui all'art. 8 del D.Lgs. n° 165/2001.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

(D.ssa Giovanna OLIVERIO)

Giovanna Oliverio



COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE

87020 - Provincia di Cosenza

Sede - Via Municipio, 1 - tel. 0982.608010
Delegazione Fraz. Marina - tel. 0982.608012
C.F. 00263580789



Prot. : 7958

Al Sindaco e alla Giunta Comunale

Oggetto. Nota relativa alla Proposta di Giunta Comunale n. 63, *Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80/202, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021*

Il Segretario Comunale, visto il parere non favorevole dell'Organo di Revisione prot. n. 7854/2023 e la nota prot. n. 7957/2023 a firma della Responsabile del Settore Amministrativo; consultati altresì gli uffici rilascianti i relativi pareri sulla proposta, per quanto di competenza, ritiene che, al fine di approvare in modo valido la proposta indicata in oggetto, sia necessario e doveroso l'acquisizione da parte della Giunta comunale di una successiva e conseguente valutazione da parte del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla medesima proposta.

Il Segretario Comunale, pertanto, consiglia alla Giunta Comunale, prima di approvare la richiamata proposta, di acquisire un ulteriore documento, parere o nota da parte del Servizio Finanziario che sia di chiarimento, a conferma o in controdeduzione, al parere reso dal Revisore.

Lo scrivente dispone che il presente atto sia registrato al protocollo e che sia allegato alla pertinente deliberazione.

Guardia Piemontese, 11.12.2023



Il Segretario Comunale

Avv. Paolo De Paola

Vista la proposta redatta ed in particolare i pareri espressi in maniera favorevole dai competenti uffici,

considerato che il revisore dei conti ha trasmesso parere non favorevole in considerazione di una paventata situazione di non equilibrio finanziario ma allo stato non dimostrata in atti,

evidenziato che il responsabile del settore amministrativo ha espresso ulteriori deduzioni in relazione al parere del revisore,

dato che la situazione organizzativa del personale, allo stato attuale, risulta carente soprattutto per quanto attiene la Polizia Locale, alla luce della mancanza di un idoneo responsabile (attualmente in capo al Sindaco),

si ritiene necessario di dover procedere all'approvazione del PIAO considerate le difficoltà riscontrate soprattutto nel settore della Polizia Locale, per consentire principalmente la copertura della figura mancante nell'area vigilanza (per come riportato nel PIAO) ed una migliore organizzazione del personale.

Guarbio - P/H
11-12-2013



COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE

87020 Provincia di Cosenza

Via Municipio, 1 – tel. 0982-608010
Delegazione frazione marina – tel. 0982-608012
P. IVA/C.F.: 00263580789



PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE

N. 63 del 10-11-2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

IL SINDACO

RICHIAMATO l'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2021, n. 113, rubricato Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, che recita:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità e i 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, i 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.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della

valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo;

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1.

Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. 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.

CONSIDERATO che con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1 del citato D.P.R. n. 81/2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) omissis (in quanto non applicabile agli enti locali);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

CONSIDERATO che il citato D.P.R. ha, inoltre, soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e ha disposto che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO;

CONSIDERATO che con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132 sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;

CONSIDERATO, inoltre, che il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 23.12.2022 con la quale è stato approvato il PIAO 2022 - 2024;

CONSIDERATO che il Comune di GUARDIA PIEMONTESE, alla data del 31 dicembre 2022, ha QUINDICI dipendenti in organico, e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2023-

2025, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;

VISTA la delibera di G.C. n° 54 del 03.11.2023 con la quale, nelle more di adeguare la sezione personale nel documento generale, si è provveduto ad approvare la sola sezione concernente l'Anticorruzione;

DATO ATTO come, la suddetta sezione anticorruzione, va ritenuta comunque quale parte integrante del PIAO 2023-2025, ancorché approvata autonomamente;

CONSIDERATO che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (d'ora in poi anche PNA-2022);

CONSIDERATO che:

- la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

CONSIDERATO che con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

CONSIDERATO che, secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

CONSIDERATO, dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

CONSIDERATO, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente purché in quest'ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

CONSIDERATO che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di GUARDIA PIEMONTESE ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche;
- il decreto legislativo 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;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- 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, e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- 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 e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, 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 Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'Amministrazione digitale, ed in particolare l'art. 12, che disciplina le Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa;

- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
 - il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- VISTO il decreto di nomina a referente PIAO n° 295 del 20.10.2022;

PROPONE

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. 81/2022 e al Decreto ministeriale 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante;
2. di dare atto che il Responsabile del Settore competente incaricato curerà la pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato PIAO, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica";
3. Si dà atto della avvenuta pubblicazione nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione" della deliberazione di autonoma approvazione della specifica sezione del PIAO;
4. di disporre la pubblicazione del Piano sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
5. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione e palese, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.



Il SINDACO

Vincenzo ROCCHETTI

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto è espresso, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del DLgs 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica:

PARERE Favorevole

Guardia Piemontese, 10-11-2023



Il Responsabile

Giovanna Oliverio

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto è espresso, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del DLgs 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Contabile:

PARERE Favorevole

Guardia Piemontese, 13-11-2023



Il Responsabile
Dott.ssa Tiziana Nigro

COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE
87020 Provincia di Cosenza

Via Municipio, 1 – tel. 0982-608010
Delegazione frazione marina – tel. 0982-608012
P. IVA/C.F.: 00263580789



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

2023-2025

(P.I.A.O)

(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,
D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, D.M. 30 giugno 2022 n. 132
articolo 6, Piano Nazionale anticorruzione 2022/2024)

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di attività ed organizzazione, cosiddetto PIAO, possono così essere sintetizzate:

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

Nel detto Piano gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici 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 (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
 - 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 s.m.i.) 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

pubblicato il 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è di trenta giorni dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione.

Ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 30.06.2022 n° 132, 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

1. autorizzazione/concessione;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. 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 del medesimo DPCM.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, quindi, procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione; esse sono tenute alla redazione

delle seguenti sezioni:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del suddetto DPCM, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è portato a 30 gironi dalla approvazione del Bilancio di Previsione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune di	GUARDIA PIEMONTESE	
Indirizzo:	VIA MUNICIPIO, 1	
Codice fiscale/PartitaIVA:	00263580789	
Sindaco:	VINCENZO ROCCHETTI	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 2022	15	
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 2022 :	1970	
Telefono:	0982608010	

Sito internet:	www.comune.guardiapiemontese.cs.it	
E-mail :	amministrativo@comune.guardiapiemontese.cs.it	
Pec :	protocollo.amministrativoguardiapiemontese@asmepec.it	

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025

2.2 PERFORMANCE/ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni che saranno contenute in apposita deliberazione della giunta comunale da adottarsi tempestivamente, secondo le indicazioni del d.lgs. 150/2009, come modificato e integrato dal d.lgs. 74/2017.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 I soggetti amministrativi contro la corruzione

Con la legge 190/2012, sono stati individuati gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti enti:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012);
- la Corte di conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale, istituito con il DPCM 16 gennaio 2013, che elabora linee di indirizzo e direttive (art. 1, comma 4, legge 190/2012);
- la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge 190/2012);
- i Prefetti della Repubblica che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge 190/2012) e il cui ruolo è stato sottolineato nel PNA 2018, specie a vantaggio delle "piccole amministrazioni comunali";
- la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
- le pubbliche amministrazioni che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile della prevenzione della corruzione;
- gli enti pubblici economici ed i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012).
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato all'interno di ogni singolo Ente.

Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC, Autorità Nazionale Anti Corruzione, tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.3.2 Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

L'Autorità nazionale anticorruzione elabora ed approva il piano nazionale anticorruzione (PNA). L'ultimo aggiornamento è stato approvato con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, con la quale è

stato approvato il PNA 2022.

2.3.3 Ruolo del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e correlati. Rinvio al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022

L'incarico di Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) del Comune di Guardia Piemontese è ricoperto dal Segretario Generale dell'Ente, Avv. Paolo De Paola, che è coadiuvato dai Responsabili delle Aree dell'Ente.

La presente sezione è stata predisposta tenuto conto delle indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, con particolare riferimento agli aspetti di seguito brevemente considerati.

Base di partenza è stata rappresentata, secondo una logica di miglioramento progressivo, il Piano approvato nell'anno precedente, con un costante raccordo con i soggetti responsabili della predisposizione delle altre sezioni del PIAO, attraverso incontri condivisi e partecipati.

Per ulteriori elementi si rinvia al PNA 2022.

2.3.3.1 La collaborazione degli altri uffici comunali e dell'OIV

Il comma 9, lettera c) dell'articolo 1 della legge 190/2012, impone, attraverso il PTPC, la previsione di obblighi di informazione nei confronti del responsabile anticorruzione che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Gli obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di elaborazione del PTPC e, poi, nelle fasi di verifica e attuazione delle misure adottate.

È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Dal decreto 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, "Organismo Indipendente (o Interno) di Valutazione" al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

- la facoltà all'OIV di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
- che il responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Anche in questa ipotesi, il responsabile deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di averne vigilato funzionamento e osservanza.

Nello specifico di quanto richiesto, come detto, dall'art. 3 comma 1 lett c), la sezione è stata redatta dal Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza e si compone di complessivi n° 5 allegati alla presente:

- SEZIONE PIAO PTPCT 2023-2025;
 - All B1 – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
 - All B2 – Analisi dei rischi;
 - All. B3 – Individuazione e programmazione misure,
 - All B4 – Albero Trasparenza e settori competenti

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'articolazione organizzativa di questo Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la flessibilità nel triennio delle unità organizzative, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il Comune di Guardia Piemontese, come previsto nel vigente Regolamento Comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, è strutturato in Settore o Macro Aree. In particolare il modello organizzativo è basato su n. 4 strutture di massima dimensione, denominate Settori (Amministrativo – Finanziario – Tecnico - Vigilanza) che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposte posizioni organizzative, le quali sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e titolari della prevenzione della corruzione. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, ha al vertice il Sindaco, Capo dell'Amministrazione.

Allo stato attuale le posizioni lavorative sono coperte con personale a tempo pieno e part-time indeterminato .

L'organizzazione sopra indicata riguarda la situazione del comune alla data di approvazione del presente provvedimento. Nel corso del primo trimestre dell'anno 2023, l'ente ha adottato il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, con definizione dei nuovi profili professionali e delle nuove aree di inquadramento. In ossequio a quanto previsto dall'orientamento applicativo Aran CFC110, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e

con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, la presente sezione del PIAO verrà aggiornata nell'anno 2024, fatto salvo il caso in cui vengano individuate nuove famiglie professionali, che non trovano corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel PTFP 2023/2025.

DOTAZIONE ORGANICA

AL 31-12-2022

AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI – ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO – ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D1	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C2	ISTRUTTORE	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

TECNICO

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,75	//////////
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,75	//////////
A - A1	OPERATORE	0,75	//////////

VIGILANZA

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C - C3	ISTRUTTORE	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

3.1.1 Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei

consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Partiamo dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

dipendenti	n. 14
donne	n. 04
uomini	n. 10

A questi va aggiunto il Segretario Comunale, in convenzione con altri enti, per un totale di n. 15 dipendenti, così suddivisi per area:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVO	2	2	4
FINANZAIRIO	1	2	3
TECNICO	5	0	5
VIGILANZA	2	0	2
Segretario Comunale	-	-	-
TOTALE	10	4	14

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Segretario	Dirigente	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%
Uomini	-	-	1	6	1	2	10	71,43
Donne	-	-	2	2	0	0	4	28,57
Totale	-	0	3	8	1	2	14	100

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Operatori	2	0
Operatori esperti	1	0
Istruttori	6	2

Funzionari	1	2
TOTALE	10	4

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Funzionari	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Istruttori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	4	2	6
Operatori Esperti	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Operatori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo a part-time	2	0	2
Totale	10	4	14

Si dà atto, pertanto, che, sussiste un divario superiore ai due terzi tra uomini e donne.

Si ricorda che l'articolo 48, commi 1 e 2 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Guardia Piemontese intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

OBIETTIVO 1 Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Guardia Piemontese si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali, casi di *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati all'asfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. In caso di segnalazioni, si adotteranno, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 2 Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune di Guardia Piemontese procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge comprese quelle di cui alle leggi 903/77, 125/91 e D. Lgs. 196/00.
2. Il Comune altresì si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3 Ambito di azione: formazione

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità 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 le eventuali lacune.

OBIETTIVO 4 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

OBIETTIVO 5 Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

2. Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, considerate anche le modifiche all'istituto che vengono periodicamente introdotte.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La normativa in vigore per quanto attiene alla gestione del personale può così sintetizzarsi:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997 (legge finanziaria 1998), prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, per come convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, istitutivo del "*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*";

- l'art. 6 e 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di organizzazione degli uffici e pianificazione dei fabbisogni di personale, come modificati dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, prevedono che le Pubbliche Amministrazioni provvedano periodicamente alla determinazione delle dotazioni organiche, all'organizzazione e alla disciplina degli uffici ove ciò risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni ed, in ogni caso, quando esigenze organizzative, determinate da variazione del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma aziendale;

- che la Legge 183 del 2011 (legge di stabilità per l'anno 2012) ha introdotto all'art. 16 l'obbligo di provvedere annualmente alla ricognizione sulle eccedenze di personale;

- che l'art. 33, comma 1, secondo e terzo capoverso del D.Lgs. 165/2001 "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*" come novellato dall'art. 16 della Legge 183/2011 specificatamente prevede che:

1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

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

- che le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*" definite con il DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;

In particolare il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo degli spazi assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni, tale per cui gli equilibri di bilancio pluriennali vengono rispettati alla luce delle modalità di calcolo dei limiti assunzionali definiti dal rapporto tra la spesa consolidata di personale all'ultimo rendiconto, diviso la media delle entrate degli ultimi tre esercizi al netto dell'accantonamento a Fondo crediti dubbia esigibilità del Bilancio di previsione;

Sulla base dei nuovi termini di calcolo l'Amministrazione ha registrato a consuntivo 2022, ultimo rendiconto approvato, un rapporto tra spesa di personale (al netto delle spese etero-finanziate) e spesa corrente (al netto dei contributi per personale) pari al 14,83% a fronte del valore soglia del 28,60% individuato per la specifica classe demografica dal DPCM 17.03.2020 come si evince dallo schema che segue (dati desunti dal Conto Consuntivo 2022):

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020				
COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE				
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4				
Popolazione	1.970			
Fascia di riferimento	B			
Valore 1° soglia	28,6%			
Valore 2° soglia	32,6%			
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	374.478,02	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2022	3.027.944
Somministrazione		U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2021	2.432.497
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2020	2.592.032
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	Media	2.684.157,35
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2022	158.622
	374.478,02		ENTRATE DA CONSIDERARE	2.525.535,35
Rapporto	14,83%			
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA				
Limite teorico	722.303,11			
Margine	347.825,09	Non utilizzare		
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)				
Percentuale massima incremento spesa	34,0%			
Spesa di personale da rendiconto 2018	684.360,34			
Incremento massimo	232.682,52	Limite da applicare - vedi punto 3b		
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER				
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2019-2023	0			
Totale teorico spazi assunzionali	232.682,52			

Con l'approvazione del DUP 2023/2025 si è dato atto che gli equilibri di bilancio pluriennali vengono rispettati alla luce delle modalità di calcolo del tetto di spesa definito come rapporto tra la spesa consolidata di personale all'ultimo rendiconto, diviso la media delle entrate degli ultimi tre esercizi al netto dell'accantonamento a Fondo crediti dubbia esigibilità del Bilancio di previsione, nonché dall'etero-finanziamento.

Pertanto, il costo della dotazione organica ammonta a complessivi € 62.903,52 e lo stesso rientra nella programmazione finanziaria.

Per quanto riguarda, invece, i limiti ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Il valore medio della spesa di personale di cui al c.557 quater — art. 1 — L.296/2006 del triennio 2011/2012/2013 è pari a € **382.362,69** (dedotto dai pertinenti capitoli di cui ai Rendiconti degli anni 2011, 2012 e 2013) che al netto dell'IRAP diviene € 339.629,20 e la spesa per come consolidata a rendiconto 2022, al netto delle spese etero-finanziate e delle spese per assunzioni a tempo indeterminato occorse a far data dalla entrata in vigore del D.P.C.M. 17.03.2020, risulta pari ad € **374.462,02** (spesa del personale al netto della spesa complessiva per contrattualizzazioni LSU/LPU di € 198.000,00 ed al netto della quota di compartecipazione alla Convenzione di segreteria del Comune di Grimaldi pari a € 36.368,54) che al netto dell'IRAP diviene € 339.629,20 e che, anche all'esito delle previsioni per il 2023, si mantiene in diminuzione rispetto alla soglia 2011-2013;

Sulla base delle suddette considerazioni, secondo l'art 7 comma 1 del D.P.C.M. 17.03.2020, la maggiore spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 dello stesso decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater e 562 della legge 27.12.2006 n 296, quindi il limite teorico di spesa del personale, pari ad € 232.682,52 secondo il DPCM 17.03.2020, non viene mai raggiunto nel triennio, con ciò avvalorando il rispetto degli equilibri di bilancio nell'arco temporale di validità del fabbisogno.

Per quanto riguarda eventuali assunzioni a tempo determinato, invece, si ha che il limite di riferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, è dato dalla spesa per personale a tempo determinato dell'anno 2009 che, per il Comune di Guardia Piemontese, ammonta a complessivi € 9.704,00;

La maggiore spesa di personale diviene quindi costituita dalle seguenti voci:

stabilizzazione n° 8 lav LR 15/2008 (8X11.157,24)	89.257,92
DIFF DA COPRIRE IPOTESI DI P.V. AI SENSI DEL COMMA 6 ART 13 CCNL 2022	4.002,84
INCREMENTO ORARIO LSU/LPU VIGILANZA E MANUTENTIVO	9.718,28
PREVISIONE ART. 15 C. 1 DEL CCNL 2022 (50% ESTERNO)	34.451,00
NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTTORE SETTORE VIGILANZA	28.452,52
PREVISIONE tempo determinato ex c. 557	8.110,77
INTEGRAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO	-----
(LIMITE 2023 134.724,34 - LIMITE 2016 63.720,50 - MAGGIORI SOMME GIA' A BILANCIO 27.865,19 INTEGR 2022 54.617,57)	

Se ne deduce che:

- LA MAGGIORE SPESA per nuove assunzioni è pari a € 62.903,52, nel rispetto del limite assunzionale di cui al D.P.C.M. 17.03.2020;
- l'incremento di dotazione organica data dalla stabilizzazione dei n. 8 lavoratori ex L.R. 15/2008 con copertura della spesa a totale carico della Regione Calabria;
- LA MAGGIORE SPESA di € 13.721,12 rilevante ai fini del rispetto del limite di cui al comma 557, e che non determina il superamento del detto limite di spesa;
- LA MAGGIORE SPESA per assunzione a tempo determinato ai sensi del comma 557 di una figura di Funzionario, ovvero un Istruttore già con incarico apicale, è pari ad € 8.110,77 che rispetta il limite di riferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

La programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, è sintetizzato dal seguente schema:

ANNO 2023 COSTO DEL FABBISOGNO –	
•	232.682,52 SPAZI ASSUNZIONALI
•	34.451,00 NUOVA ASSUNZIONE FUNZIONARIO
•	89.257,92 stabilizzazione n° 8 lav LR 15/2008 (8X11.157,24) completamente etero finanziato
•	13.721,12 incremento orario per complessive n° 4 unità ex LSU/LPU
RESIDUO SPAZI ASSUNZIONALI € 198.231,52	

ANNO 2024 COSTO DEL FABBISOGNO –	
•	28.452,52 NUOVA ASSUNZIONE ISTRUTTORE
RESIDUO SPAZI ASSUNZIONALE € 169.779,00	

ANNO 2025 COSTO DEL FABBISOGNO –		NON CI SONO ULTERIORI ASSUNZIONI
RESIDUO SPAZI ASSUNZIONALE € 169.779,00		

La nuova dotazione organica comprensiva delle previsioni di spesa su riportate diviene:

DOTAZIONE ORGANICA

ANNO 2023

AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI – ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO – ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D1	FUNZIONARIO EQ	1	///////
	FUNZIONARIO EQ	1	PROGRESSIONE EX ART 13 CCNL 16.11.2022 – PASSAGGIO ISTRUTTORE - FUNZIONARIO

C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

TECNICO

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,83	PERSONALE ETERO-FINANZIATO SINO A 23,28 h INTEGRAZIONE ORARIA TEMPO PARZIALE CON FONDI DI BILANCIO DA 23,28 h A 30 h
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,83	PERSONALE ETERO-FINANZIATO SINO A 23,28 h INTEGRAZIONE ORARIA TEMPO PARZIALE CON FONDI DI BILANCIO DA 23,28 h A 30 h
A - A1	OPERATORE	0,83	PERSONALE ETERO-FINANZIATO SINO A 24,63 h INTEGRAZIONE ORARIA TEMPO PARZIALE CON FONDI DI BILANCIO DA h 24,63 h A 30 h
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24

VIGILANZA

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
	FUNZIONARIO EQ	1	NUOVA ASSUNZIONE, OVVERO NELLE MORE TEMPO DETERMINATO C. 557
C - C3	ISTRUTTORE	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,83	PERSONALE ETERO-FINANZIATO SINO A 20,78 h INTEGRAZIONE ORARIA TEMPO PARZIALE CON FONDI DI BILANCIO DA 20,78 h A 30 h
	OPERATORE	0,30	PERSONALE L.R. 15/2008 DA STABILIZZARE SINO AL'OCCORRENZA DEL CONTRIBUTO REGIONALE DI € 11.157,24

ANNO 2024

AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI – ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO – ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE

EX CAT - CAT ECON – CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D1	FUNZIONARIO EQ	1	//////////

	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

EX CAT - CAT ECON - CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////

TECNICO

EX CAT - CAT ECON - CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D - D2	FUNZIONARIO EQ	1	//////////
C - C1	ISTRUTTORE	0,75	//////////
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,83	//////////
B - B1	OPERATORE ESPERTO	0,83	//////////
A - A1	OPERATORE	0,83	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////

VIGILANZA

EX CAT - CAT ECON - CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
	FUNZIONARIO EQ	1	////////// (OVVERO, LADDOVE LA PROCEDURA PER LA NUOVA ASSUNZIONE GIA' PREVISTA AL 2023 NON FOSSE CONCLUSA SI RIBADISCE IL RICORSO A TEMPO DETERMINATO EX C. 557)
C - C1	ISTRUTTORE	1	NUOVA ASSUNZIONE
C - C1	ISTRUTTORE	0,83	//////////
	OPERATORE	0,30	//////////

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come novellato dall'art. 16 della Legge 183/2011 — nell'anno 2023, nell'ambito della ricognizione annuale di cui all'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, del D.Lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica, come da ultimo approvata, e che pertanto il Comune di Guardia Piemontese non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Si prevede di autorizzare, per il triennio 2023/2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122/2010 e ss.mm.ii., delle disposizioni di cui all'art. 11, comma 2 del D.L. 36/2022 nonché degli eventuali ulteriori provvedimenti normativi nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile dando priorità alla ricerca di una figura professionale di Funzionario, ferma restando, in mancanza, la possibilità di reclutare un profilo Istruttore qualora già investito di incarico di Posizione Organizzativa;

3.3.1 Formazione del personale

Il Comune di Guardia Piemontese ha, allo stato attuale, provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025. Nell'ambito della situazione finanziaria che paga una sempre maggiore pressione determinata dalle quote di alimentazione e riparto del Fondo Solidarietà, non si sono potute destinare le necessarie risorse per garantire i processi di riqualificazione e/o potenziamento delle competenze tecniche dei dipendenti.

L'ente comunque favorisce l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale dipendente, con la concessione di permessi per il diritto allo studio e per la formazione, così come disposto dalla normativa vigente e dai CCNL di riferimento.

Un'attenzione particolare è rivolta alla formazione idonea a prevenire il rischio di corruzione.

I fabbisogni formativi in materia anticorruzione ed il personale da inserire nei percorsi sono individuati dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza in raccordo con gli altri Responsabili di Area dell'Ente.

La formazione in materia di anticorruzione è strutturata su due livelli:

1. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, che dovrà riguardare il contenuto del Piano, le tematiche dell'etica e della legalità. Le iniziative formative riguardanti il contenuto del Codice di Comportamento e quello del Codice Disciplinare
2. livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai referenti ed ai funzionari Responsabili di Area. Dovranno essere organizzati, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, incontri periodici per approfondire le tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza, dell'etica e della legalità e nel corso dei quali potranno essere esaminate ed affrontate problematiche di etica, al fine di far emergere i comportamenti eticamente adeguati alle diverse situazioni.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria. Il bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione di cui al presente documento e per la quale vige la deroga al tetto di spesa.

ALLEGATI:

- SEZIONE PIAO PTPCT 2023-2025;
 - All B1 – Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
 - All B2 – Analisi dei rischi;
 - All. B3 – Individuazione e programmazione misure,
 - All B4 – Albero Trasparenza e settori competenti

IL SEGRETARIO COMUNALE

- VISTO il D.lgs. 18/08/2000 n. 267 per come modificato e integrato;
- VISTO, in particolare, il Titolo VI - Capo 1° "Controllo sugli atti";
- VISTI gli atti d'Ufficio

DISPONE

Che la presente deliberazione

- VENGA PUBBLICATA mediante affissione sull'Albo Pretorio on line, per n. giorni consecutivi (*art. 124-comma 2 D.Lgs. N. 267/2000*)
- VENGA TRASMESSA in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo (*art. 125 D. Lgs. N° 267/2000*)

ATTESTA

che la stessa deliberazione



E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
(*art. 134 - comma 4 D.Lgs. n° 267/2000*)



Aut. to Paolo De Paola

Paolo De Paola

Publicata sull'Albo Pretorio on -line in data
(*art. 32 c. 1 legge n. 69/2009*)

13 DIC 2023

con il n.

II RESPONSABILE
del SETTORE AMMINISTRATIVO

Giovanna Oliverio

Giovanna Oliverio