



COMUNE DI PONTE NELLE ALPI

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
2023 / 2025**

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- 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.

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.

Il percorso che ha reso attuativo il PIAO, le incertezze, i continui rinvii, i tanti pareri contrastanti che l'hanno accompagnato ed il fatto che sia diventato realtà nel giorno della scadenza della sua prima adozione (30 giugno 2022) hanno reso particolarmente complessa la sua prima attuazione, soprattutto perché, mentre il quadro attuativo andava a definirsi, il Comune ha proseguito il suo cammino con gli strumenti di pianificazione e programmazione che la normativa vigente imponeva.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:

“1. 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.

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.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

La modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

Al fine di meglio comprendere l'intera gestazione dei provvedimenti attuativi, si riporta di seguito una breve cronistoria di tutti i passaggi che si sono susseguiti fino alla loro approvazione definitiva e successiva pubblicazione:

- In data 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata sullo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 29 dicembre 2021, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Nelle adunanze del 8 e 17 febbraio 2022 la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), suggerendo, tuttavia, correttivi e integrazioni allo stesso;
- In data 9 febbraio 2022, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata, sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 30 marzo 2022, la V Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 5 aprile 2022 la 5a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la I Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la 1a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano

- integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 26 maggio 2022, la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - - In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
 - In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Consiglio di Stato, nel parere sullo schema di d.P.R. relativo al PIAO, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Ciò anche al fine di “limitare all’essenziale il lavoro “verso l’interno” e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili “verso l’esterno”, migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e “metabolizzazione” dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione “verso l’esterno” non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente”. Per la corretta impostazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO l’ANAC ha fornito le seguenti indicazioni:

- è preferibile ricorrere ad una previa organizzazione logico schematica del documento e rispettarla nella sua compilazione, al fine di rendere lo stesso di immediata comprensione e di facile lettura e ricerca;
- si raccomanda l’utilizzo di un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;
- si suggerisce la compilazione di un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell’obiettivo;

- è opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione.

1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI

Fraz. Cadola, 52/a

32014 PONTE NELLE ALPI (BL)

C.F. / P.IVA 00194880258

tel. 0437 9866 - fax 0437 999544

PEC: comune@pec.pna.bl.it

E-mail: urp@pna.bl.it

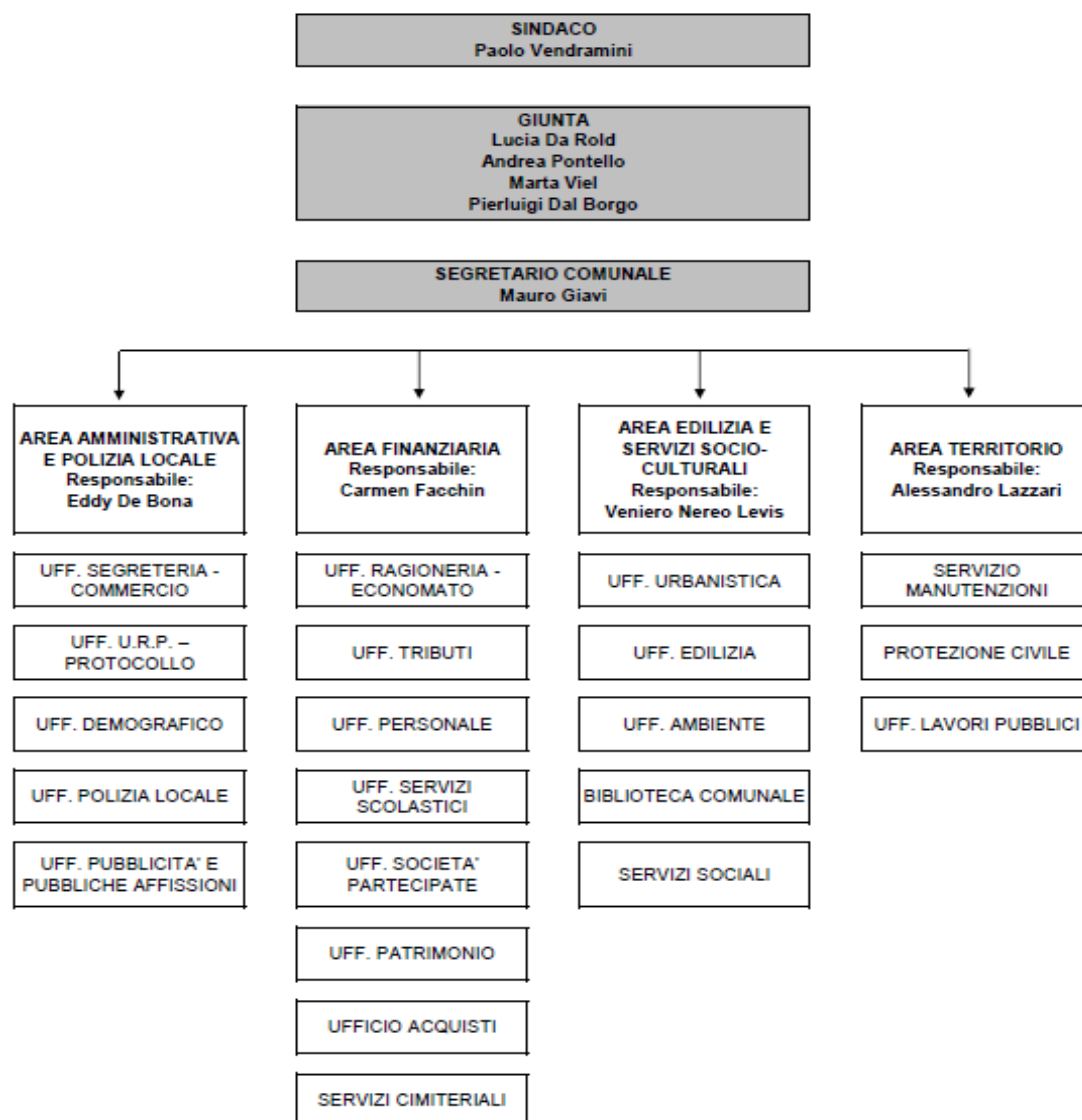
Sito istituzionale: <https://www.comune.pontenellealpi.bl.it/>

Numero di abitanti al 31.12.2022: 7.954

Sindaco: prof. Paolo Vendramini, nato a Cortina d'Ampezzo il 25.01.1964 - Data elezione: 26.05.2019

Numero dipendenti in servizio al 31.12.2022: 41

Di seguito l'organigramma della struttura:



2) SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Si rimanda alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 55 del 28.12.2022.

Piano delle azioni positive 2023/2025

Il Piano delle azioni positive 2023/2025 è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) e approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 168 in data 23.11.2022 e lo stesso è stato validato dalla Consigliera di parità in data 08.03.2023.

Il documento viene allegato sub. A) al presente Piano.

Piano della performance 2023/2025

Gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO la sezione Performance. Pertanto si ritiene di demandare ad un successivo atto l'approvazione del Piano della performance 2023/2025.

Si fa presente che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) risulta approvato con deliberazione n. 17 del 08.02.2023.

Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono adottate a protezione del valore pubblico ma sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Con deliberazione n. 177 del 30.11.2022 la Giunta comunale ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 contenente le misure di prevenzione della corruzione e le misure di trasparenza: poiché l'art. 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30.06.2022 (*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*) prevede che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sezione avvenga solo 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, si fa presente che non ricorrono in questo momento i presupposti per il suo aggiornamento e pertanto si rimanda al documento approvato con la deliberazione citata, disponibile nel sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti – Prevenzione della corruzione*". Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Tuttavia, si fa presente che il Presidente dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha comunicato ufficialmente, in data 17.01.2023, quanto segue:

Il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023.

Al fine di concedere alle amministrazioni un periodo congruo, oltre il 31 gennaio, per dare attuazione sostanziale e non meramente formale alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, il Consiglio dell'ANAC ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PLAO, tenuto anche conto del parere espresso dalla Conferenza Unificata sul punto.

Tale esigenza è stata rappresentata dall'Autorità al Ministro per la pubblica amministrazione per quanto concerne il Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) il cui termine di approvazione è pure fissato al 31 gennaio.

La proposta di ANAC è stata condivisa dal Ministro, visti i tempi necessari per la corretta predisposizione dell'intero ciclo di programmazione del PLAO, nonché dell'impegno richiesto alle amministrazioni per elaborare un documento integrato con i precedenti strumenti e aggiornato ai recenti interventi normativi.

In coerenza con tale impostazione, il Ministro della Funzione Pubblica ha fatto presente (funzionepubblica.gov.it) che è stata avviata un'iniziativa normativa con la presentazione di un emendamento parlamentare al decreto Milleproroghe nel senso auspicato dall'Autorità.

Alla luce di quanto sopra, e in considerazione dell'iter normativo avviato, si ritiene che le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PLAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PLAO.

L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza.

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PLAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775).

Si ritiene pertanto di demandare ad un successivo atto, da adottare entro il 30 maggio 2023, l'approvazione di un PTPCT coerente con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Nel frattempo appare però utile evidenziare che con deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 21.12.2022 è stata approvata la *governance* locale per l'attuazione del PNRR e del PNC, che costituisce disciplina integrativa del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e del Regolamento sui controlli interni.

Fra le misure organizzative per assicurare la sana gestione, il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti, risultano di grande rilevanza per l'argomento le seguenti:

- i controlli interni sugli atti di gestione sono finalizzati all'attivazione di correttivi in corso d'opera, mirati anche alla prevenzione della corruzione ed alla propulsione dell'azione amministrativa e, pertanto, debbono essere svolti con tempestività e in modo ravvicinato all'attività gestoria. In coerenza con tali finalità, gli esiti del controllo debbono essere comunicati tempestivamente al responsabile e al RUP, con le eventuali indicazioni operative per rendere conforme l'attività alla legge e agli obiettivi indicati dall'Autorità centrale titolare dell'intervento;
- ai fini della prevenzione della corruzione e per evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR e PNC, si applicano tutte le misure generali previste dal vigente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, con particolare riferimento a quelle sulla prevenzione dei conflitti di interesse, nonché le misure specifiche di trattamento relative ai rischi specifici afferenti ai processi mappati nell'ambito dell'area di rischio "Contratti ed appalti pubblici";
- sono sottoposti al controllo preventivo e al controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dal Regolamento sui controlli interni tutti gli atti adottati per l'attuazione e la gestione di interventi PNRR e PNC.

3) SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

Come si evince dal grafico riportato nella sezione 1, l'assetto organizzativo è suddiviso in n. 4 Aree, da ultimo individuate a seguito della riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente a decorrere dal 1° novembre 2020 (per effetto di quanto stabilito con deliberazione della Giunta comunale n. 119 del 30.10.2020), come di seguito:

- AREA AMMINISTRATIVA E POLIZIA LOCALE
- AREA FINANZIARIA
- AREA EDILIZIA E SERVIZI SOCIO-CULTURALI
- AREA TERRITORIO

Il Comune non dispone di dirigenti, pertanto la responsabilità organizzativa e gestionale delle aree è affidata ad altrettanti dipendenti a tempo indeterminato nominati dal Sindaco e titolari di posizione organizzativa.

Organizzazione del lavoro agile

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2019/2021, il cui Titolo VI disciplina il lavoro agile e le altre forme di lavoro a distanza.

In particolare, l'art. 63 precisa che 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 con le parti sindacali.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato ed 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.

Il comma 2 stabilisce che il lavoro agile sia disciplinato 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 di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Questo Ente, nel dare attuazione alle disposizioni contrattuali, intende predisporre uno schema di regolamento, eventualmente anche in forma associata, per sottoporlo all'attenzione delle parti sindacali, attività che verrà svolta nel corso dell'anno 2023.

Si rimanda al CCNL stipulato in data 16.11.2022, agli artt. 63 e seguenti, per l'inquadramento dell'istituto.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025:

La dotazione organica contenuta nel DUP 2023/2025 e approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 55 del 28.12.2022 è la seguente.

	Categoria	Ore sett.	Posti previsti	di cui coperti o in via di copertura	di cui vacanti, per i quali è prevista la copertura nel triennio	di cui soggetti a turnover nel triennio	di cui in soppressione nel triennio	Costo teorico lordo
Area Edilizia e Servizi Socio-culturali								
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Assistente Sociale	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Istruttore Amministrativo	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Amministrativo	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Tecnico	C	36/36	3	3	0	0	0	64.178,61
Collaboratore Amministrativo	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Area Territorio								
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	36/36	2	2	0	0	0	46.424,70
Istruttore Amministrativo	C	36/36	2	2	0	0	0	42.785,74
Collaboratore Amministrativo (SOPPRESSO DALLA DATA DI CESSAZIONE PER PENSIONAMENTO)	B3	36/36	1	1	0	0	1	0,00
Collaboratore Amministrativo (in part-time su richiesta) (in comando presso altro Ente) SOPPRESSO DALLA DATA DI TRASFERIMENTO PER MOBILITA'	B3	36/36	1	1	0	0	1	0,00
Operaio	B3	36/36	4	3	1	1	0	76.138,04
Operaio	B1	36/36	3	3	0	0	1	57.103,53

Operaio (in part-time su richiesta)	A	36/36	1	1	0	1	0	18.283,31
Operaio	A	36/36	1	1	0	0	0	18.283,31
Area Finanziaria								
Istruttore Direttivo Contabile	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Istruttore Amministrativo Contabile	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Amministrativo	C	36/36	2	2	0	0	0	42.785,74
Istruttore Amministrativo (in part-time su richiesta)	C	36/36	2	2	0	1	0	42.785,74
Tecnico Informatico (part-time)	C	18/36	0	0	0	0	0	0,00
Collaboratore Amministrativo	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Collaboratore Amministrativo (in part-time su richiesta)	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Collaboratore Amministrativo (in part-time)	B3	21/36	1	1	0	0	0	11.103,46
Area Amministrativa e Polizia locale								
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Agente di Polizia Locale	C	36/36	3	3	0	1	0	64.178,61
Istruttore Amministrativo	C	36/36	4	4	0	0	0	85.571,48
Istruttore Amministrativo (in part-time su richiesta)	C	36/36	1	1	0	1	0	21.392,87
Collaboratore Amministrativo (in comando presso altro Ente) (SOPPRESSO DALLA DATA DI CESSAZIONE PER PENSIONAMENTO)	B3	36/36	1	1	0	0	1	0,00
Collaboratore Amministrativo (in part-time su richiesta)	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
TOTALI			43	42	1	5	4	824.181,19

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 si provvederà alla rivisitazione delle categorie secondo la nuova riclassificazione del personale.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Di seguito la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Lo spazio assunzionale per l'anno 2023, valido fino all'avvenuta approvazione del rendiconto 2022, determinato in applicazione dei criteri di calcolo dettati dal Decreto 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL. n. 34/2019 convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019 (cosiddetto "Decreto Crescita"), risulta il seguente:

Entrate	Rendiconto		
	2019	2020	2021
tit. 1	3.228.705,24	3.181.928,43	3.162.057,49
tit. 2	309.636,52	848.981,10	653.444,69
tit. 3	1.302.992,54	987.732,11	1.222.152,14
A detrazione: rimborsi da altri per convenzioni e comandi	85.144,54	79.977,27	78.105,48
tot	4.756.189,76	4.938.664,37	4.959.548,84
tot PEF TARI	1.085.389,00	1.197.932,30	1.205.862,00
		Media	6.047.862,09
		FCDE bilancio di previsione 2021	179.500,00
		FCDE TARI	35.600,00
		Media al netto FCDE (A)	5.832.762,09

Spese	Rendiconto 2018	Rendiconto 2021
Impegni di competenza macroaggregato 1.01	1.618.880,06	1.397.566,89
Impegni di competenza macroaggregato 1.03.02.12.001		-
Impegni di competenza macroaggregato 1.03.02.12.002		-
Impegni di competenza macroaggregato 1.03.02.12.003		-
Impegni di competenza macroaggregato 1.03.02.12.999	14.250,00	22.329,54
Segretario in convenzione		786,07
A detrazione: rimborsi da altri per convenzioni e comandi	103.839,35	78.105,48
	Totale (B)	1.529.290,71
		1.342.577,02
Rapporto spesa personale/entrate correnti (B/A*100)	23,02%	
Importo da considerare per applicazione incrementi di tabella 2	1.529.290,71	
Percentuale di incremento da tabella 2	25,00%	
Incremento possibile da tabella 2	382.322,68	
Soglia tabella 1	26,90%	
Incremento fino al limite della soglia	226.435,98	
Spazio assunzionale nuove assunzioni	226.435,98	
Spesa personale anno corrente (limite di spesa). Questo limite considera sempre sostituibili le cessazioni fino all'importo della spesa di personale indicato	1.569.013,00	

Come evidenziato dal prospetto di cui sopra, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 226.435,98 portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.569.013,00.

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

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo), come segue:

	Media 2011/2013	2023	2024	2025
Redditi da lavoro dipendente	2.842.832,00	1.484.130,00	1.480.025,00	1.473.825,00
Altre spese di personale	36.310,00	38.600,00	38.600,00	38.600,00
IRAP	102.505,00	95.729,00	94.229,00	94.229,00
Sub totale	2.981.647,00	1.618.459,00	1.612.854,00	1.606.654,00
Componenti da escludere	534.485,00	29.600,00	48.200,00	42.000,00
Totale spesa di personale	2.447.162,00	1.588.859,00	1.564.654,00	1.564.654,00

Si fa presente che la spesa di personale per il triennio riportata nella tabella viene calcolata secondo le modalità previste dalla Delibera della Corte dei Conti – sez. Autonomie n. 13 del 09.03.2015 e pertanto differisce dalla spesa di personale di cui alla sezione precedente, calcolata secondo quanto stabilito dall'art. 2 del DPCM 17.03.2020.

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

Il limite della spesa per assunzioni mediante forme flessibili, nel rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, è il seguente.

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	Euro 206.388,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023	Euro 22.583,40

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

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili di Area acquisite agli atti. La ricognizione ha dato esito negativo.

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

Il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale poiché:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio

consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

	profilo	categoria (giuridica)	ore sett.
Cessazioni 2023	Collaboratore amministrativo	B3	36/36
	Operaio specializzato	B3	36/36
	Operaio	B1	36/36
	Istruttore Amministrativo	C	36/36
	Istruttore Amministrativo	C	36/36
Cessazioni 2024	Agente di Polizia locale	C	36/36
Cessazioni 2025	Operaio	A	36/36
	Collaboratore amministrativo	B3	36/36

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Dalla rilevazione del fabbisogno triennale di personale sono emerse le seguenti necessità:

- assunzione di n. 1 Assistente sociale Cat. D, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare presso l'Area Edilizia e Servizi Socio-culturali, al fine di potenziare il settore dei servizi sociali;
- assunzione di n. 1 Tecnico informatico cat. C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali, da inquadrare presso l'Area Finanziaria, al fine di potenziare i servizi informatici e digitali;
- assunzione di n. 1 Istruttore direttivo tecnico cat. D, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, da inquadrare presso l'Area Territorio, al fine di coordinare l'attività delle squadre operai e di monitorare gli appalti di servizi sul territorio;

A queste si sono aggiunte, per effetto delle cessazioni previste, le seguenti ulteriori necessità:

- assunzione per turn-over di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C sul posto di Collaboratore Amministrativo cat. B3 che si renderà vacante nel corso dell'anno 2023, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento presso l'Area

Finanziaria, al fine di continuare a seguire proficuamente le procedure di acquisto di beni e servizi per conto di tutte le aree organizzative dell'Ente;

- assunzione per turn-over di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2023, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento presso l'Area Amministrativa e Polizia Locale, al fine di garantire a cittadini e imprese l'erogazione dei servizi SUAP;
- assunzione per turn-over di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2023, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento presso l'Area Finanziaria, al fine di mantenere pienamente operativo il settore tributi;
- assunzione per turn-over di n. 2 Operai Specializzati cat. B3 sui posti che si renderanno vacanti nel corso dell'anno 2023, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e inquadramento nell'Area Territorio, al fine di assicurare l'attività manutentiva diretta;
- assunzione per turn-over di n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2024, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento presso l'Area Amministrativa e Polizia Locale, al fine di mantenere pienamente operativa l'area di vigilanza sul territorio.
- assunzione per turn-over di n. 1 Operaio cat. A sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2025, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento presso l'Area Territorio, al fine di assicurare la pulizia degli stabili comunali;

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / mobilità volontaria

Per effetto dei fabbisogni di personale evidenziati nelle sezioni precedenti, e tenuto conto dei limiti assunzionali e di spesa, si approva il seguente piano occupazionale per il triennio 2023/2025:

- assunzione di n. 1 Operaio specializzato cat. B3, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, e inquadramento nell'Area Territorio. La copertura del posto dovrà effettuarsi nell'anno 2023 a mezzo di concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2023 nell'Area Amministrativa e Polizia Locale. La copertura del posto dovrà effettuarsi nell'anno 2023 mediante scorrimento di graduatoria di concorso ovvero concorso pubblico ovvero mobilità volontaria, previa effettuazione della mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 ove obbligatoria;
- assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2023 nell'Area Finanziaria. La copertura del posto dovrà effettuarsi nell'anno 2023 mediante scorrimento di graduatoria di concorso ovvero a mezzo di concorso pubblico ovvero mobilità volontaria, previa effettuazione della mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 ove obbligatoria;

- assunzione per turn-over di n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2024 e inquadramento nell'Area Amministrativa e Polizia Locale;
- assunzione per turn-over di n. 1 Operaio cat. A, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e inquadramento nell'Area Territorio, sul posto che si renderà vacante nel corso dell'anno 2025;
- copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti una volta verificate le possibilità assunzionali nel frattempo maturate e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente.

b) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Al fine di dare attuazione alla deliberazione di Giunta comunale in data odierna, che prevede l'incardinamento presso l'Area Finanziaria degli uffici Acquisti, Patrimonio e Servizi cimiteriali, si prevede il ricorso alla mobilità interna di n. 2 unità appartenenti alle Aree Edilizia e Servizi socio-culturali e Territorio.

Si demandano al Segretario comunale le procedure di mobilità interna del personale secondo quanto previsto dall'art. 20 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al fine di assicurare una migliore allocazione, qualitativa e quantitativa, delle risorse umane fra le predette unità organizzative dell'Ente, in ragione della distribuzione dei carichi funzionali di lavoro, del corretto utilizzo del personale secondo le attitudini e aspirazioni personali individuali e del soddisfacimento delle finalità di cui alla citata delibera.

c) progressioni verticali di carriera:

Non previste.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Viene previsto l'utilizzo delle seguenti forme di lavoro flessibile:

- comando ai sensi dell'art. 19, comma 9-bis, del d.lgs. 175/2016, come recentemente modificato dall'art. 1, comma 898, della legge 197/2022. E' previsto l'utilizzo di n. 1 dipendente della società controllata Ponte Servizi s.r.l. in comando dal 01.04.2023 al 31.03.2024 quale figura di coordinatore delle squadre degli operai comunali, che possa fungere anche da referente sul territorio per la verifica in ordine alla corretta esecuzione degli appalti di servizio e degli interventi di manutenzione della sede stradale effettuati dai diversi operatori gestori di reti (idriche, energetiche, di telecomunicazione, ecc.). La disponibilità di tale figura consente al Responsabile dell'Area territorio di sgravarsi personalmente da tali incombenze al fine di poter seguire la realizzazione delle opere pubbliche, fra cui si rinvergono una pluralità di interventi finanziati dal PNRR;
- attuazione di progetti di pubblica utilità di cui alla normativa vigente in materia di lavori socialmente utili, con particolare riguardo al D.Lgs. 468/97 e successive modificazioni, da

impegnare da un minimo di 20 ad un massimo di 36 ore settimanali, in relazione alle disponibilità di bilancio e alle esigenze di ciascuna area, per non più di 8 ore medie giornaliere;

- ricorso a forme flessibili di impiego (convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 21/01/2004, somministrazione lavoro, tempo determinato), nei casi e con i limiti fissati dalla normativa di riferimento, previa attenta valutazione dell'incidenza dei costi e senza costi aggiuntivi:
 - per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
 - per la sostituzione di personale assente per maternità e congedi parentali;
 - per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - per lo svolgimento di attività stagionali;
 - per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio;
 - per lo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dall'Ente, quando agli stessi non sia possibile far fronte con il personale in servizio o siano direttamente rivolti a soggetti svantaggiati.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non previste.

DOTAZIONE ORGANICA E LIMITI DI SPESA

Sulla base di quanto detto si prende atto della nuova dotazione organica, come da prospetto che segue:

	Categoria	Ore sett.	Posti previsti	di cui coperti o in via di copertura	di cui vacanti, per i quali è prevista la copertura nel triennio	Soggetti a turn-over nel triennio	In soppressione nel triennio	Costo teorico lordo
Area Edilizia e Servizi Socio-culturali								
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Assistente Sociale	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Istruttore Amministrativo	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Amministrativo	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Tecnico	C	36/36	2	2	0	0	0	42.785,74
Collaboratore Amministrativo	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Area Territorio								

Istruttore Direttivo Tecnico	D1	36/36	2	2	0	0	0	46.424,70
Istruttore Amministrativo	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Operaio	B3	36/36	3	2	1	0	0	57.103,53
Operaio	B1	36/36	3	3	0	1	0	57.103,53
Operaio (in part-time su richiesta)	A	36/36	1	1	0	1	0	18.283,31
Operaio	A	36/36	1	1	0	0	0	18.283,31
Area Finanziaria								
Istruttore Direttivo Contabile	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Istruttore Amministrativo Contabile	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Istruttore Amministrativo	C	36/36	3	3	0	0	0	64.178,61
Istruttore Amministrativo (in part-time su richiesta)	C	36/36	2	2	0	1	0	42.785,74
Tecnico Informatico (part-time)	C	18/36	0	0	0	0	0	0,00
Istruttore Tecnico	C	36/36	1	1	0	0	0	21.392,87
Collaboratore Amministrativo	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Collaboratore Amministrativo (in part-time su richiesta)	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
Collaboratore Amministrativo (in part-time)	B3	21/36	1	1	0	0	0	11.103,46
Area Amministrativa e Polizia locale								
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D1	36/36	1	1	0	0	0	23.212,35
Agente di Polizia Locale	C	36/36	3	3	0	1	0	64.178,61
Istruttore Amministrativo	C	36/36	4	4	0	0	0	85.571,48
Istruttore Amministrativo (in part-time su richiesta)	C	36/36	1	1	0	1	0	21.392,87
Collaboratore Amministrativo (in comando presso altro Ente) (SOPPRESSO DALLA DATA DI CESSAZIONE PER PENSIONAMENTO)	B3	36/36	1	1	0	0	1	0,00
Collaboratore Amministrativo (in part-time su richiesta)	B3	36/36	1	1	0	0	0	19.034,51
TOTALI			40	39	1	5	1	805.146,68

Includendo le azioni assunzionali previste dalla presente programmazione si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa

registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	Euro 1.569.013,00	LA SPESA RISULTA INFERIORE AL LIMITE
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023	Euro 1.493.130,00	

Si evidenzia che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Sulla programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 contenuta all'interno nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 55 del 28.12.2022 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti (verbale n. 19/2022) in merito all'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.

Poiché la presente programmazione modifica quella inserita nel DUP è stato nuovamente acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti in merito all'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.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- a. **priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Tra le priorità strategiche rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

La formazione andrà strutturata su due livelli:

- a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- b) un livello specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Risulta ugualmente strategica la formazione in materia di gestione delle progettualità finanziate dal PNRR, così come nell'ambito informatico e digitale (in particolare, relativamente alla fascicolazione digitale e all'elaborazione grafica).

b. risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo l'Ente, in considerazione delle proprie dimensioni che rendono antieconomica l'organizzazione interna della formazione, si rivolgerà agli Enti naturalmente deputati a tale attività (O.I.V. costituito presso l'Unione montana Feltrina, Centro Studi Bellunese), ovvero al proprio DPO/RPD per la parte relativa al corretto trattamento dei dati personali.

Per la formazione in materia di gestione delle progettualità finanziate dal PNRR si individueranno i dipendenti interessati ai fini della loro partecipazione ad occasioni formative organizzate dal Centro Studi Bellunese, dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana o da ASMEL).

Per la formazione in ambito informatico e digitale verrà preso in considerazione l'affidamento di uno o più appalti di servizi.

c. misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplina, all'art. 26, i **permessi retribuiti per il diritto allo studio** di cui all'art. 46 del CCNL 16.11.2022.

Tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi (svolti anche in modalità telematica) destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

I permessi retribuiti sono concessi nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune, all'inizio di ogni anno.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

L'art. 47 del CCNL 16.11.2022 tratta dei **congedi per la formazione** dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000. Salvo comprovate esigenze di servizio, ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione dei congedi i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'acquisizione di titoli di studio, licenze e abilitazioni risulta altresì utile per l'attribuzione delle **Progressioni Economiche Orizzontali**, le quali consistono in un percorso di avanzamento all'interno di ciascuna categoria, riservato ai dipendenti dell'Ente. Il riconoscimento consiste in un aumento della retribuzione.

La selezione per l'attribuzione delle progressioni si svolge nel rispetto dei criteri e delle modalità previsti dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, dall'art. 5 del CCNL Regioni e autonomie locali 31.03.1999 e dall'art. 13 del CCNL Regioni e autonomie locali 28.05.2018 oltre che dall'art. 14 del CCDIT normativo 2019/2021, stipulato in data 06.11.2019.

In particolare, 10 punti su 50 sono attribuiti per l'elemento "Esperienza maturata": attraverso lo strumento del curriculum professionale (che indica le varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'Ente e le abilitazioni/licenze/titoli conseguiti) verrà valutato l'insieme di capacità ed abilità derivanti dall'insieme delle esperienze maturate nella carriera.

Altri 10 punti sono attribuiti per l'elemento "Competenze acquisite": attraverso lo strumento del curriculum professionale (che indica le varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'Ente e le abilitazioni/licenze/titoli conseguiti) verrà valutata la capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di aver svolto mansioni superiori, sempre in sostituzione. Rientrano nel presente ambito anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifiche, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.

d. obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- **riqualificazione e potenziamento delle competenze**
- **livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

Nel corso del triennio preso a riferimento dal presente PIAO, si ritengono raggiungibili i seguenti miglioramenti ottenibili attraverso la formazione dei dipendenti:

- accrescimento della professionalità dei dipendenti nella gestione informatizzata delle pratiche, mediante il corretto utilizzo del programma di gestione documentale e della fascicolazione digitale. Tale obiettivo ha come corollario positivo la riduzione nell'utilizzo della carta;
- maggiore intercambiabilità nello svolgimento delle funzioni, grazie alla condivisione delle informazioni;
- miglioramento del rapporto con i cittadini, attraverso una gestione telematica delle pratiche e l'incremento dei servizi digitali derivante dagli investimenti che sono in fase di attuazione con gli specifici fondi derivanti dal PNRR;
- ampliamento della trasparenza, mediante accorgimenti che consentano la maggiore tempestività nelle pubblicazioni sul sito istituzionale, sempre nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali;
- maggiore consapevolezza dei rischi corruttivi.

SEZIONE MONITORAGGIO

Secondo quanto indicato dal d.m. n. 132/2022 il monitoraggio non è una sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia si intende qui indicare gli strumenti di controllo, monitoraggio e accountability già in funzione presso l'Ente.

La rendicontazione di fine mandato costituisce il momento di chiusura della programmazione dell'ente non solo in merito al profilo economico-finanziario ma riguardo a tutta l'attività del Comune. Si giunge alla valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico. Il controllo strategico si concentra quindi sulle scelte strategiche compiute in sede di DUP e declinate a livello operativo nel PEG con l'individuazione degli obiettivi di gestione e delle risorse da utilizzare in relazione alla loro idoneità, espressa in termini di efficacia e di efficienza, ad attuare gli strumenti programmatici superiori. Il momento conclusivo dell'attività di controllo strategico è la redazione e la pubblicazione, sul sito istituzionale dell'ente, della **Relazione di fine mandato** (art. 4, D. Lgs. 149/2011) che contiene la descrizione dettagliata delle principali attività normative e amministrative svolte nel periodo di governo dell'ente.

Per quanto riguarda il profilo economico-finanziario è il **Rendiconto annuale di gestione** (che comprende il conto del bilancio, il conto economico e il conto di patrimonio) ad illustrare i risultati della gestione. A questo viene allegata una relazione illustrativa della Giunta sull'andamento della gestione finanziaria e patrimoniale e sui fatti economicamente rilevanti verificatisi nell'esercizio. Nella relazione sono espresse valutazioni di efficacia dell'azione condotta, sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi e ai costi sostenuti e sugli scostamenti intervenuti rispetto alle previsioni. Sotto uno specifico profilo gestionale, il rendiconto di gestione viene schematizzato mediante la predisposizione di modelli riassuntivi ed esemplificativi sul raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, al fine di ampliare le informazioni fornite al Consiglio e alla cittadinanza sull'attività svolta e fornire uno strumento di orientamento e di guida al processo decisionale di programmazione e valutazione dei risultati conseguiti.

I risultati complessivi della gestione dell'ente locale e delle aziende non quotate partecipate sono rilevati annualmente mediante **Bilancio consolidato**, secondo la competenza economica, predisposto secondo le modalità previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.

Inoltre, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 175/2016 le amministrazioni pubbliche effettuano annualmente, con proprio provvedimento, un'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui detengono partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti di cui al comma 2, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione (**Revisione ordinaria delle partecipazioni**).

La **Relazione annuale sulla Performance**, prevista dall'art. 10 D.Lgs. 150/2009, viene approvata dalla Giunta comunale entro il 30 giugno ed evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione ha ad oggetto la performance dell'ente nel suo complesso e la sua validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito dei dipendenti dell'Ente.

Una forma di rendicontazione "indiretta" viene realizzata con il portale istituzionale dell'ente. L'aggiornamento dei siti e delle informazioni da esso veicolate a tutti gli utenti esterni rappresenta non solo un adempimento degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza (sistematizzata

nel D.Lgs. 33/2013 e nel d.lgs. n. 97/2016, cd. "Freedom of Information Act" - FOIA), ma assume valenza strategica nel momento in cui tale canale di comunicazione è in grado di attivare modalità di partecipazione e di confronto con i cittadini e con gli operatori economici del territorio. Si segnalano in tal senso:

- a) il **Registro degli accessi**, secondo quanto indicato nelle Linee guida ANAC n. 1309/2016, contiene l'elenco delle richieste di accesso agli atti rivolte all'amministrazione e il relativo esito. Esso persegue una pluralità di scopi:
 - semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;
 - favorire l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso identiche o simili;
 - agevolare i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate;
 - monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse;
- b) la **Relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.T.** prevista dall'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012, redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno. Tale documento è trasmesso all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione e pubblicato sul sito istituzionale.

Il sistema dei **controlli interni** degli enti locali è stato riscritto dall'art. 3, comma 1, del decreto legge 174/2012, convertito nella legge 7 dicembre 2012 n. 213. Con tale norma si è sostituito l'articolo 147 "Tipologia dei controlli interni" del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e sono stati introdotti in aggiunta gli articoli 147 bis, 147 ter, 147 quater e 147 quinquies, per "rafforzare" i controlli in materia di enti locali.

In attuazione del D.L. 174/2012 il Comune di Ponte nelle Alpi, con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 30 gennaio 2013, ha approvato il regolamento che disciplina le modalità di svolgimento dei controlli interni.

Il sistema dei controlli interni, in considerazione della dimensione demografica del Comune, risulta articolato nelle seguenti tipologie di controllo:

- a) controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- b) controllo di gestione;
- c) controllo strategico;
- d) controllo sugli equilibri finanziari.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato cura dal 1993, quale obbligo istituzionale, la rilevazione del **conto annuale**, riguardante la consistenza del personale e le relative spese sostenute dalle Amministrazioni pubbliche. Tali informazioni costituiscono la base informativa ufficiale per le determinazioni di Governo e Parlamento in materia di personale pubblico nonché, per espressa disposizione di legge, per la quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali.

La rilevazione, che fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN), consente in particolare:

- alla Corte dei conti di redigere il referto annuale al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie impiegate dalle Amministrazioni pubbliche per le prestazioni lavorative del personale ai sensi dell'art. 60, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e di attuare gli specifici compiti di controllo in materia di contrattazione integrativa previsti dall'articolo 40 bis del medesimo decreto legislativo;
- al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato di attuare, con riferimento al mondo del lavoro pubblico, i propri compiti di controllo e monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica;
- al Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari interni e territoriali di effettuare il Censimento del personale degli enti locali (CePEL), previsto dall'art. 95 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

- ai soggetti istituzionalmente destinatari ai sensi del titolo V del d.lgs. n.165/2001 (Corte dei conti, Parlamento, Dipartimento della Funzione pubblica), di effettuare, per lo svolgimento delle funzioni di rispettiva competenza, analisi delle dinamiche occupazionali e di spesa del personale delle pubbliche amministrazioni.

L'indagine è censuaria e vi partecipa anche questo Ente. Le variabili rilevate sono:

- consistenza e struttura del personale in servizio
- consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile
- assenze retribuite e non retribuite
- turn-over e mobilità
- età anagrafica e anzianità di servizio
- titoli di studio
- distribuzione geografica
- costo del lavoro
- consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa

I dati raccolti con il Conto annuale sono pubblicati sul sito <https://www.contoannuale.mef.gov.it/>. Tutte le informazioni di organico sono presentate con il dettaglio uomini e donne, realizzando per il pubblico impiego una statistica di genere.

Il **monitoraggio delle opere pubbliche** (MOP) è previsto dal legislatore nell'ambito della Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP). Come stabilito nel D.lgs. n. 229/2011 il sistema mira a restituire un quadro organico degli investimenti, razionalizzando e integrando le informazioni già esistenti attraverso tre azioni principali:

- l'incrocio tra il monitoraggio delle opere e quello dei contratti attraverso l'obbligatorietà dell'associazione tra il codice identificativo dell'opera (CUP) e quello identificativo della gara (CIG);
- il principio dell'unicità dell'invio in base al quale le informazioni già presenti, anche parzialmente, in altre banche dati non devono essere richieste nuovamente;
- la definizione di un set informativo minimo, basato sul CUP, e condiviso tra tutti gli enti coinvolti mutuato dal tracciato per il monitoraggio dei fondi comunitari che confluisce nella banca dati unitaria (BDU) della Ragioneria Generale dello Stato.

Attraverso l'integrazione con altre banche dati amministrative (il sistema CUP del DIPE, la BDU, la banca dati dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, la fatturazione elettronica, il SIOPE+) la BDAP fornisce quindi un unico punto di accesso a informazioni esaustive e standardizzate.

Le informazioni di carattere finanziario, fisico e procedurale raccolte e messe a disposizione tramite la BDAP permettono di comprendere l'avanzamento dell'opera in tutti i suoi aspetti fornendo un punto di vista completo del percorso di realizzazione degli interventi pubblici.

ALLEGATI

Fanno parte integrante del presente piano:

A) Piano triennale delle azioni positive 2023/2025