



Comune di Frassino

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

PREMESSA

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati.

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2023 del 25/01/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via S. Rocco, 4	Frassino	CN	12020
Centralino	+39 0175/976926			
Sito	https://www.comune.frassino.cn.it/			
e-mail	info@comune.frassino.cn.it			
PEC	frassino@cert.ruparpiemonte.it			
Partita IVA	00517740049			
Codice Fiscale	00517740049			
Codice ISTAT	004092	Codice Catastale	D782	

Residenti al 31.12.2023: 256

Sindaco:

ELLENA Roberto

Giunta Comunale:

ELLENA Roberto

TALLONE Fabio

MENZIO Giovanni

Consiglio Comunale

ELLENA Roberto, TALLONE Fabio, MENZIO Giovanni, MATTEODO Maura, GIUSIANO Armando Luigi, BIOLETTI Aldo, MIELE Emmanuel, CIVALLERI Giovanni Tommaso, RIGONI Dante, GALLELLO Roberto Giuseppe, VICARI Paolo.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 46/2023 del 26/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 22/2023 del 03/11/2023, aggiornato con D.G.C. n. 61/2023 del 15/11/2023 e D.C.C. n. 32/2023 del 20/12/2023 consultabile al seguente link:

https://www.comune.frassino.cn.it/cgi-bin/trasparenza/0108202416725_COMUNE_DI_FRASSINO.pdf

2.2 Performance²

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

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Risultano individuati e assegnati i seguenti obiettivi operativi di sviluppo:

Area AMMINISTRATIVA

Servizi Amministrativo – Segreteria – Anagrafe – Stato Civile - Elettorale:

Responsabile ELLENA Roberto - Sindaco

Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023 1. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti al settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque	20

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

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

2. Adempimenti connessi alle elezioni regionali ed europee	20
3. Tenuta dell'archivio corrente e di deposito (classificazione e catalogazione documenti, predisposizione materiale di scarto in collaborazione con archivisti professionisti incaricati dall'Amministrazione Comunale)	20
4. Revisione dei Regolamenti Comunali nei settori di competenza	10
5. Attività di supporto all'Ufficio Tributi e all'Ufficio Tecnico	20
6. Adempimenti connessi alla stipula e alla registrazione dei Contratti Pubblici	10

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	Responsabile del Servizio
Amministrativo – Segreteria – Anagrafe – Stato Civile - Elettorale	ELLENA Roberto - Sindaco

Collaboratori interni	
Categoria	Nome e cognome
C	Mezzano Valeria - dipendente a tempo part – time indeterminato assegnato
D	Cioata Otilia - dipendente a tempo pieno indeterminato assegnato

Servizio Personale (con esclusione funzioni datoriali ex D.Lgs. 81/2008)

Responsabile: Segretario comunale NASI Dott.ssa Chiara Angela

Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023	
1. Programmazione fabbisogno personale e piano assunzionale - gestione procedure di concorso - Acquisizione e mantenimento personale di supporto art. 1 comma 557 e altre forme di lavoro flessibile	20
2. Stipula convenzioni con altri Enti per la gestione associata dei servizi comunali – accordi di programma e altre forme di cooperazione sovra – comunale – rapporti con Unione Montana Valle Varaita e/o altri Enti sovra-comunali	20
3. Gestione ciclo della performance – controllo di gestione – funzioni di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – assegnazione a professionalità esterna delle funzioni di Nucleo di Valutazione del personale dipendente	20
4. Predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con funzioni di Referente al Ministero della Funzione Pubblica	25
5. Adempimenti connessi alla stipula e registrazione di Contratti Pubblici	5
6. Attività di consulenza giuridico/amministrativa e di verbalizzazione delle sedute della Giunta e del Consiglio	10

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	Responsabile del Servizio
Amministrativo – Segreteria	Segretario comunale NASI Dott.ssa Chiara Angela

Collaboratori interni	
Categoria	Nome e cognome
C	Mezzano Valeria
D	Cioata Otilia

Area TECNICA

Responsabile FINO Livio

Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023	
1. Gestione bandi PNRR	30
- PNRR – M2C4 – INV. 2.2. – CUP: E79D22000430006 – Lavori di messa in sicurezza area cimiteriale di San Maurizio – importo di progetto € 50.000,00	10
- PNRR – M2C4 – INV. 2.2 – CUP: E73H19001090001 – Sistemazione del Rio Villa e messa in sicurezza del concentrico di Frassino dal rischio idrogeologico – importo di progetto € 510.000,00	10
- PNRR – M2C4 – INV. 2.2 – CUP E75H21000000001 – Interventi di stabilizzazione del movimento franoso in località Meyra da Mun – importo di progetto € 375.000,00	10
2. Lavori di consolidamento strutturale, di restauro conservativo e risanamento sulla chiesa ed annesso campanile della parrocchiale di "S. Stefano" di Frassino – importo di progetto € 700.000,00	20
3. Definizione pregressi quadri economici di opere con rilevazione economie	5
4. Piano autocontrollo stradale, parchi giochi	5
5. Attuazione opere pubbliche come da specifici programmi e a seguito di finanziamenti Statali – Regionali.	10
6. Continuo aggiornamento piattaforma BDAP e SIMOG	10
7. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti al settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque.	20

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	Tecnico
Tecnico	FINO Livio

Collaboratori interni	
Categoria	Nome e cognome
D	Fino Livio
C	Monge Roffarello Annalisa in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004
B	Enrico Civalleri
C	Mezzano Valeria
D	Cioata Otilia

Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023	
1. Servizio Scuolabus	40
2. Lavori di manutenzione patrimonio comunale: - riparazione ed installazione segnaletica verticale; - opere di manutenzione e ordinaria e straordinaria presso il Palazzo del Municipio, la Biblioteca; - opere di manutenzione pozzetti e griglie strade, piazze comunali; - pulizia strade, piazze, marciapiedi comunali; - pulizia e manutenzione ordinaria del Cimitero capoluogo e S. Maurizio; - manutenzione parco giochi ed aree verdi; - tinteggiatura arredamento urbano dislocato nel concentrico. - servizio cimiteriale in occasione di funerali	60

Area FINANZIARIA

Servizi Finanziario e Tributi

Responsabile ELLENA Roberto - Sindaco

Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, approvato con DGC n. 61 del 15/11/2023 e con DCC n. 32 del 20/12/2023	
1. Verifiche tributarie con accertamenti: ricognizione esiti e raggiungimento obiettivi	5
2. Predisposizione e approvazione conto consuntivo	15
3. Predisposizione e gestione bilancio di previsione	20
4. Adempimenti connessi all'erogazione del Fondo sostegno alle attività economiche, artigianali e commerciali nelle aree interne ai sensi della L. 27.12.2019 n. 160 e s.m.i. e del DPCM 24.09.2020 – annualità 2022	15
5. Attività di allineamento tra dati contabilità e dati presenti sulla PCC in moda da arrivare il prima possibile al risultato di una PCC aggiornata grazie alle informazioni ricevute automaticamente dal sistema contabile attraverso SIOPE+	10
6. Adempimenti connessi alla gestione delle risorse assegnate al Comune di Frassino nell'ambito del Fondo di solidarietà comunale di cui alla lettera d – sexies del comma 449 della Legge 232 del 2016, come sostituita dall'art. 1, comma 172 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 per garantire i livelli minimi dei servizi educativi per l'infanzia rivolti alla popolazione della fascia di età fra 3 e 36 mesi	15
7. Aggiornamento sito internet con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti il settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque	20

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	Responsabile servizio
Tributi finanziario	ELLENA Roberto

Collaboratori interni	
Categoria	Nome e cognome
C	Mezzano Valeria
D	Cioata Otilia

Il Sistema di valutazione delle performance risulta approvato con D.G.C 82/2021 del 30.12.2021. Con D.G.C. 68/2023 DEL 29.11.2023 risulta approvato il NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL D. LGS. 36/2023.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

Premessa

La legge 125 del 1991 sulle azioni positive rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l'Europa occidentale.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" ha ripreso, confermandoli ed ampliandoli, i principi generali in materia.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale delle disposizioni sopra richiamate è stato caratterizzato in particolare da:

- L'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- L'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- L'istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Tali disposizioni si aprono con la dichiarazione delle proprie finalità: l'occupazione femminile e realizzare la sostanziale uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro... mediante ... azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

In particolare:

- eliminare o superare la disparità di fatto di cui soffrono le donne sia prima che durante il lavoro;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali (tecnologicamente avanzati) e nei livelli (di responsabilità) nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Essa supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza femminile attraverso strumenti denominati Azioni Positive.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La promozione delle stesse è affidata ad un ampio reticolo di soggetti:

- istituzioni
- OO.SS.
- centri di formazione professionale
- datori di lavoro;

mentre la loro adozione è privilegiata, per l'accesso ai benefici finanziari, per i progetti che il datore concorda con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale; è obbligatoria per le PP.AA., sentiti gli organismi più rappresentativi del personale, con l'istituzione dei Comitati P.O. aziendali ove previsti dalla contrattazione collettiva.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

La materia trova terreno fertile nelle competenze istituzionali e politiche dell'Ente Locale, con particolare riferimento ai problemi della formazione, dell'orientamento, dell'occupazione, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale.

Le politiche di pari opportunità che il Comune intende mantenere, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di donne e di uomini: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile. E ciò non solo perché costituisce un presupposto di innovazione e di efficacia della politica di "uguaglianza di opportunità", ma perché rappresenta l'elemento fondativo in un pieno diritto di cittadinanza dei due generi: il maschile ed il femminile; i quali non sono semplicemente due attributi biologici attinenti la riproduzione della specie o i rapporti di potere, bensì due categorie dell'esistente in continuo dialogo

L'Ente locale, rappresentando una delle istituzioni più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili

- 1) Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
- 2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne, con particolare riferimento alla componente femminile;
- 3) Promuovere la qualità del lavoro;
- 4) Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'Amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.
- 5) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne;
- 6) Sperimentare nuove forme di conciliazione con i tempi familiari;
- 7) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra donne e uomini;
- 8) Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- 9) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Situazione del personale in servizio

Il Comune di Frassino dispone di n. 3 dipendenti, due donne e un uomo (cantoniere). Il Comune si avvale di forme di lavoro flessibile (incarichi ad altri dipendenti di amministrazioni pubbliche) a supporto dell'ufficio tecnico comunale (n. 1 uomo). Il Segretario comunale alla data attuale è una donna. Il servizio di Segreteria Comunale è gestito in Convenzione con i Comuni di Barge (capo-convenzione), Bellino, Frassino, Pontechianale e Sampeyre giusta D.C.C. n. 3 del 25.01.2023. Il Comune di Frassino partecipa alla gestione associata per la quota del 8,34% pari a n. 3 ore settimanali di presenza del Segretario Comunale. Viste le ridotte dimensioni demografiche ed il ridotto numero di dipendenti, il Comune è sprovvisto della figura del Vice – Segretario.

Obiettivi strategici

Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente e valutare come prioritaria la persona in sé, rispetto all'efficienzismo, alla pretesa di perfezione, all'assolutismo del lavoro. Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

Azioni positive

1. Disponibilità alla flessibilità di orario per agevolare i dipendenti nella conciliazione lavoro/tempi della famiglia e della persona. In questo contesto, il Comune di Bellino ha modificato l'orario di lavoro del personale, non più articolato al sabato, ma solo dal lunedì al venerdì; non vi sono ripercussioni sull'utenza, dato l'ampio orario previsto durante la settimana (anche in ore pomeridiane).
2. Formazione in orario di lavoro/svolta possibilmente on line.
3. Valutazione delle prestazioni e risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminatori per fasce sensibili (con problematiche legate alla cura della persona e della famiglia) e di pregiudizio per la loro progressione.
4. Congedi parentali: da prevedersi adeguata informativa in merito.
5. Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica come attualmente coperta.
6. Istituzione del C.U.G.: di prossima istituzione.
7. Benessere organizzativo: da svolgere momenti di confronto tra figure apicali e persone considerabili in fasce maggiormente sensibili (per necessità di cura della famiglia e della persona) per prevenire, affrontare e gestire i disagi correlati alla conciliazione bisogni familiari e personali/lavoro.
8. Svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile secondo il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA). Il Piano è stato approvato con precedente deliberazione della giunta comunale n. 8 del 25.01.2024 alla quale si rimanda integralmente. Il lavoro agile verrà concesso tenendo conto delle seguenti priorità
 - Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
 - Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - Lavoratori fragili, sulla base di un'attestazione del medico competente dell'ente;
 - Lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione del medico competente;
 - Lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;
 - Lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;
 - Lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;
 - Lavoratori che hanno presentato domanda

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

Il Piano è stato approvato con D.G.C. n. 27 del 27.03.2024. Gli obiettivi sono pubblicati in "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati" di cui al D. Lgs. n. 33/2013 al seguente link: <https://www.comune.frassino.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/114/Obiettivi-di-accessibilita-c3-a0--da-pubblicare-secondo-le-indicazioni-contenute-nella-circolare-dell-27Agenzia-per-l-27Italia-digitale-n--1-2f2016-e-s-m-i--/#>

Il sito istituzionale risulta accessibile agli utenti con dislessia essendo presente un font ad Alta Leggibilità (Biancoenero®)

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico: inseriti all'interno del D.U.P.S. 2024/2026.

Annualità 2024: PNRR M2C4 - INV. 2.2. – CUP E79D22000430006 – CIMITERO DI SAN MAURIZIO MESSA IN SICUREZZA AREA CIMITERIALE

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente intende mantenere e se possibile implementare i servizi digitali messi a disposizione dei cittadini (Sportello S.U.E. e S.U.A.P., Piattaforma PAGO PA, Sportello online, Mosaico - Modulo istanze online, Whistleblowing (Segnalazione condotte illecite), Domande frequenti, Eventi, Calcolo IMU OnLine, Città In Ordine (Segnalazioni di piccole criticità di decoro urbano), P.R.G.C. e strumenti urbanistici online) e Bollettino di allerta meteorologica

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992 e valuterà se predisporre entro il 31/12/2024.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente 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, proponendo la relativa definizione degli obiettivi

programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Con D.G.C. 49/2023 del 23.08.2023 risulta aggiornata la Sezione 2.3. - “Rischi Corruttivi e Trasparenza”: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2025” allegata da sub 1 a sub 6 al presente Piano quale parte integrante e sostanziale. Per il 2024 sono confermati i contenuti della richiamata Sezione che qui deve intendersi integralmente confermata, riportata e trascritta.

Nel 2023, infatti, non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Risulta mappata l'area di rischio “Progetti e interventi finanziati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali” e per ciascuno dei processi evidenziati risultano definite Azioni/misure. Occorre aggiornare l'elenco degli obblighi di pubblicazione e i contenuti introdotti/modificati dalla Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023 dedicata ai contratti pubblici con particolare attenzione alle seguenti tipologie di misure:

misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)

misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)

misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli

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

adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

misure di organizzazione (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei RUP e del personale) Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)

Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

alcune delle quali trovano già definizione nel piano dell'Ente.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in 3 aree principali, ciascuna dei quali è costituita da uno o più uffici come da seguente organigramma:

AREA AMMINISTRATIVA

- Servizi di segreteria generale
- Servizi Demografici
- Personale
- Commercio
- Vigilanza
- Servizi alla persona
- Servizi culturali e turistici

AREA TECNICA

- Servizi Lavori pubblici
- Urbanistica e edilizia
- Servizi tecnico – manutentivi
- Ambiente e servizi ecologici

AREA FINANZIARIA

- Contabilità e bilancio
- Economato
- Tributi
- Occupazione suolo pubblico
- Gestione economica del personale

Livelli di responsabilità organizzativa:

Numero di dipendenti:

Area	Posti coperti	Posti vacanti
Funzionari	1	0
Istruttori	1	0
Operatori Esperti	1	0
Totale	3	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

La presente Sezione è contenuta nel documento approvato con D.G.C. n. 8 del 25.01.2023 e allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo e cui si fa

integralmente rinvio.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premesso che:

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visti gli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle Amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visto l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;

Visto l'art. 89, c.5, e l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come **tetto massimo di spesa potenziale** che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli Enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

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

Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato:

“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.

Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.”;

Vista la circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11 settembre 2020, esplicativa del DM 17 marzo 2020;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di FRASSINO appartiene alla fascia demografica e) - (popolazione al 31.12.2023: n. 256 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale è pari al 29,50% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale è pari al 33,50% (B);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020, secondo la quale: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

Reso atto che il **rapporto tra spese di personale ed entrate correnti risultante dal rendiconto dell'anno 2023 (ultimo schema di rendiconto approvato con D.G.C. n. 23 del 20.03.2024) è pari al 26,46%;**

Visto l'art. 3, commi 5, 5-sexies e 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Visto l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Nel D.U.P.S. 2024/2026 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

FOTOGRAFIA DELLA DOTAZIONE ORGANICA/ORGANIGRAMMA DELL'ENTE AL 01/01/2023

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Ex Cat.D7	1		1
Ex Cat.D1	1	1	
Ex Cat.C5	1	1	
Ex Cat.C1	1		1
Ex Cat.B3			
Ex Cat.B2	1	1	
Ex Cat. A			
Segretario Comunale	1		
TOTALE	6	3	2

Si precisa che i dipendenti considerati sono:

- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 2 dipendenti in extra-time ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 30 dicembre 2004 n. 311
- Segretario Comunale in convenzione con i Comuni di Barge (capo – convenzione), Bellino, Pontechianale e Sampeyre

Si riassume qui di seguito la tabella riportante il calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente riferiti al periodo 2024/2025/2026 come indicato nel DUPS approvato con D.C.C. n. 32 del 20.12.2023

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024

• **CALCOLO VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO 2020/2021/2022**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		141.824,60	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	472.454,35	506.509,64	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	477.239,44		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	578.911,25		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		3.025,37	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		28,00%	

• **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese personale 2022

$$506.509,64 * 29,5 = 149.450,34 - 141.824,60 = \mathbf{7.595,74}$$

• **INCREMENTO PER ANNI 2020-2024 (ENTI VIRTUOSI)**

SPESA PERSONALE 2018 * VALORE TABELLA 2 DM PER FASCIA DEMOGRAFICA ENTE

$$137.176,59 * 35\% = \mathbf{48.011,81}$$

• **CONCLUSIONI**

SPESA ANNO 2018	137.176,59
INCREMENTO ANNUO	48.011,81
SPESA MASSIMA 2024	185.188,40

Nel triennio di vigenza del presente documento di programmazione si prevede l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori CCNL 16.11.2022, ex categoria C1 in posizione di part-time al 50% da assegnare all'Ufficio Tecnico Comunale.

Tale assunzione sarà prevista a decorrere dal 01.07.2024, mantenendo una percentuale minima di incarico extra-time a dipendente di altra Pubblica Amministrazione per funzioni di coordinamento.

A tale proposito l'ipotesi si configura nei seguenti termini:

PREVISIONE SPESA ISTRUTTORE TECNICO – EX CAT. C1 – TEMPO PARZIALE E INDETERMINATO AL 50%

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	CATEGORIA E CLASSE	RETRIBUZIONE ANNUA FISSA											RETRIBUZIONE ANNUA VARIABILE		TOTALE IMPONIBILE PER CALCOLO ONERI RIFLESSI	
		Trattamento economico tabellare	Salario individuale di anzianità	Assegno Personale (Art. 29, c. 4 ccnl 22.1.2004)	Assegno ad personam (art. 15, c. 2, ccnl 31/3/99)	I.V.C.	Tredicesima mensilità	Indennità di comparto	Elemento Perequativo	Assegno per nucleo familiare	Beneficio contratto (3%)	TOTALE	TOTALE LORDO RETRIBUZIONE FISSA	Trattamento economico accessorio		
Istruttore Tecnico 50% ex categoria C1	C1	10.172,04	0,00	0,00	0,00	132,34	847,67	274,80	138,00	0,00	330,59	11.895,44	16.125,76	0,00		11.895,44
		10.172,04	0,00	0,00	0,00	132,34	847,67	274,80	138,00	0,00		23.095,83	16.125,76	0,00	0,00	11.895,44

ONERI RIFLESSI (a carico ente)										I.R.A.P. (8,50%)		
INPS personale fuori ruolo (1,61%)		C.P.D.E.L. (23,80%)		T.F.R. (3,6%)		I.N.A.I.L. (0,995%)		I.N.A.I.L. (0,525%)		TOTALE	Imponibile	Contributi
Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi		Imponibile	Contributi
0,00	0,00	11.895,44	2.831,14	9.186,06	330,72	11.899,00	57,04	0,00	0,00	3.218,90	11.899,00	1.011,42
Totale										3.218,90		

ANALISI DEL MACROAGGREGATO " Redditi da lavoro dipendente "

N° Cap. PEG	DESCRIZIONE	IMPORTO NECESSARIO
1093/99	Stipendi ed altri assegni fissi	11.895,44
	Assegni Nucleo Familiare	0,00
1093/1	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori	3.218,90
1160/99	I.R.A.P.	1.011,42
	Trattamento economico accessorio	0,00
	TOTALE	16.125,76

Permane inoltre la necessità non altrimenti risolvibile di avvalersi di personale di altre amministrazioni per l'espletamento delle relative attività e per far fronte alla grave carenza di personale. Occorre infatti garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze ed alle aspettative della comunità. In particolare, l'Ente intende proseguire nell'avvalimento di

- un Funzionario Tecnico in extra -time ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 311/2004
- un Istruttore Tecnico ex cat. C1 in convenzione fino al 31.03.2024 con il Comune di Sampeyre per n. 4 ore settimanali.

Si indicano qui di seguito i dati relativi al calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente desunti dall'ultimo schema di rendiconto approvato con D.G.C. n. 23 del 20.03.2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.CM. 17 MARZO 2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	FRASSINO
POPOLAZIONE	263
FASCIA	A
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	29,5
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	33,5

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più basso)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		133.459,22	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	477.239,44	504.291,97	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	578.911,25		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	470.559,75		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		4.611,51	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		26,46%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	133.459,22	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	148.766,13	
INCREMENTO MASSIMO	15.306,91	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	137.176,59	Art. 4, comma 2
% INCREMENTO ANNO 2024	35,00%	
INCREMENTO ANNUO	48.011,81	
RESTI ASSUNZIONALI		
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	185.188,40	

SPESA ANNO 2018	137.176,59 €
INCREMENTO ANNUO	48.011,81 €

Controllo limite

SPESA MASSIMA 2024	185.188,40 €
PROIEZIONE SPESA PERSONALE 2024	134.450,00 €

Rilevato ora che vi è la necessità di assumere alle dipendenze di questo Ente n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori di cui al CCNL 16.11.2022 – con decorrenza 01.07.2024 da inserire nell’Area Tecnica con rapporto di lavoro part/time orizzontale al 50% a tempo indeterminato;

Dato atto che il costo relativo all’assunzione in oggetto risulta il seguente:

PREVISIONE SPESA ISTRUTTORE TECNICO – EX CAT. C1 – TEMPO PARZIALE E INDETERMINATO AL 50%

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	Categoria Economica	RETRIBUZIONE ANNUA FISSA											RETRIBUZIONE ANNUA VARIABILE		TOTALE IMPONIBILE PER CALCOLO ONERI RIFLESSI	
		Trattamento economico tabellare	Salario individuale di anzianità	Assegno Personale (Art.29, c. 4 ccnl 22.1.2004)	Assegno ad personam (art. 15, c.2, ccnl 31/3/99)	I.V.C.	Tredicesima mensilità	Indennità di comparto	Elemento Perequativo	Assegno per il nucleo familiare	Beneficio contratto (3%)	TOTALE	TOTALE LORDO RETRIBUZIONE FISSA	Trattamento economico accessorio		
Istruttore Tecnico 50% ex categoria C1	C1	10.696,43	0,00	0,00	0,00	388,03	891,37	274,80	0,00	0,00	0,00	12.250,64	16.915,48	0,00		12.250,64
		10.696,43	0,00	0,00	0,00	388,03	891,37	274,80	0,00	0,00	0,00	12.250,64	16.915,48	0,00	0,00	12.250,64

ONERI RIFLESSI (a carico ente)

INPS personale fuori ruolo (1,61%)		C.P.D.E.L. (23,80%)		T.F.R.(3,6%)		I.N.A.I.L. (0,995%)		I.N.A.I.L. (0,525%)		TOTALE
Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	Imponibile	Contributi	
0,00	0,00	12.250,64	2.915,65	12.250,64	597,83	11.006,00 Add.le 1%	110,06	0,00 Add.le 1%	0,00 0,00	3.733,60
Totale										3.733,60

ANALISI DEL MACROAGGREGATO "Redditi da lavoro dipendente"

N° Cap. PEG	DESCRIZIONE	IMPORTO NECESSARIO
1093/99	Stipendi ed altri assegni fissi	12.250,48
	Assegni Nucleo Familiare	0,00
1093/1	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori	3.733,60
1160/99	I.R.A.P.	1.041,30
	Trattamento economico accessorio	0,00
	TOTALE	16.915,48

Ritenuto pertanto necessario approvare il presente PIANO ASSUNZIONALE 2024-2026;

Ritenuto di procedere all'assunzione del personale suddetto mediante attivazione di procedura concorsuale o mediante utilizzo di graduatorie di enti terzi o, ancora, tramite procedure di mobilità, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il limite di spesa di personale per l'anno 2024 è quantificato in € 127.540,04 (spesa del personale anno 2008);

Dato atto inoltre che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è quantificato in € 11.739,08;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 16 novembre 2022;

Reso atto che è stato rilasciato parere favorevole del Revisore dei Conti, pervenuto prot. n. 0001115 in data 08/04/2024 (Verbale. n. 3 del 05.04.2024);

Ciò premesso viene redatto il seguente

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

Anno 2024

Assunzione di n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori di cui al CCNL 16.11.2022 – con decorrenza 01.07.2024 da inserire nell'Area Tecnica - assunzione a tempo indeterminato – rapporto di lavoro part/time orizzontale al 50%

Modalità di assunzione: attivazione di procedura concorsuale o mediante utilizzo di graduatorie di enti terzi o, ancora, tramite procedure di mobilità, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Anni 2025 e 2026

- Per gli anni 2025 e 2026 si prevede la possibilità di sostituire il personale che dovesse cessare nel periodo secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti;

Viene stabilito inoltre che:

1. al fine di garantire i servizi essenziali e stante la carenza di personale dipendente, potranno essere attivate con appositi provvedimenti, nel rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, forme flessibili di personale;
2. nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

Si dà atto che:

- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

3.4. Piano della formazione

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

È intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Fatta la suddetta premessa, si ritiene opportuno evidenziare, come il perdurare dell'emergenza COVID19, abbia costretto l'Amministrazione a proseguire fino ad ora, con l'organizzazione dei corsi di formazione in aule virtuali, attraverso l'utilizzo delle varie piattaforme informatiche a disposizione, che però da ora, concluso lo "stato d'emergenza" nazionale, l'intenzione è quella di coniugare la formazione "da remoto" con quella "in presenza", con l'obiettivo di utilizzare al meglio entrambe le modalità formative, nell'ottica della maggior efficacia.

I corsi sono realizzati ed aggiornati in base alle novità normative e sono corredati da test di apprendimento e dal rilascio di un'attestazione, una volta superata la prova.

Per quanto riguarda le necessità formative per l'anno in corso, si procederà come di consueto, avviando i percorsi formativi che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza, appalti e contratti, e per tutte le altre materie di interesse, come segnalato dai vari Responsabili dei Servizi.

In relazione alle risorse economiche disponibili per il periodo 2022 - 2024 si procederà dando priorità alla formazione obbligatoria in materia di:

a. "Prevenzione della corruzione": la formazione dei Responsabili e dei dipendenti è considerata, dalla Legge 190/12, uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) infatti inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PTPC (Piano Triennale Prevenzione Corruzione) deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- La conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- La creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- L'assunzione di decisioni con "cognizione di causa" e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- L'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

Il PNA infatti prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel PTPC e nel PAF (Piano Annuale Formazione) adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- Livello generale rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- Livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Frassino, intende procedere con diversi interventi formativi, sia di carattere "generale" che "specifico"; partendo dal presupposto che si considera "comportamento corruttivo", non solo il fatto integrante l'omonima condotta prevista dal Codice penale, ma qualsiasi condotta che costituisca deviazione rispetto ai parametri di legittimità e legalità dell'azione amministrativa.

- b. Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08: l'Accordo Stato regioni del 23 dicembre 2012, con riferimento al Dlgs 81/2008, prevede l'obbligo formativo per tutti i lavoratori, preposti, dirigenti, R.L.S. e il successivo aggiornamento allo scadere dei 5 anni.
- c. Tecniche di "primo soccorso" (nel rispetto delle previsioni contenute all' art. 45 del D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 - che rimanda al Decreto Ministeriale 15 luglio 2003 n. 388) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;
- d. Tecniche antincendio (DM 10 marzo 1988) per gli "incaricati gestione emergenze" dai rispettivi datori di lavoro;

Fasi del processo formativo:

- a. Analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili dei Servizi, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b. Integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- c. Comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- d. Definizione delle priorità;
- e. Programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- f. Organizzazione e gestione dei corsi;
- g. Controllo, analisi e valutazione dei risultati
- h. Aggiornamento banche dati del personale;

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

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

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

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

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.