



COMUNE DI LESSOLO

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 30

<u>OGGETTO:</u>	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025
------------------------	---

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **ventinove** del mese di **luglio** alle ore **10:30**, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME e NOME-CARICA	PRESENTE
1. CAFFARO Elena - Presidente	Sì
2. DAGASSOLEMI Walter - Vice Sindaco	Sì
3. STABILE Emiliano - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Eugenio VITERBO.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali” (TUEL), di cui, in particolare, l’art. 108, comma 1 e l’art. 197, comma 2;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.e ii.;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, 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” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO), di durata triennale, 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;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 10 febbraio 2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono stati approvati i Documenti Previsionali e Programmatici 2023-2025, all’interno dei quali sono rappresentati gli indirizzi e i programmi dell’amministrazione nel triennio di riferimento;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 18 dell’8 aprile 2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 ed espressione di indirizzi”;

Considerato che:

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 all’art. 8, comma 2, consente, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il differimento del termine di approvazione del PIAO di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, prevede il differimento del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2023 per gli enti locali al 30 aprile 2023;
- il Decreto Ministero Interno del 19 aprile 2023 ha previsto un ulteriore differimento al 31 maggio 2023 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023-2025 degli enti locali;
- per il combinato disposto delle disposizioni di cui ai precedenti punti, la scadenza per l’approvazione del PIAO per gli enti locali si intende posticipata

al 30 giugno 2023, come peraltro confermato con Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 17 gennaio 2023;

Rilevato che l'assetto della macrostruttura dell'Ente è stato da ultimo definito con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 5 settembre 2020, di modifica del vigente Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Considerato che il PIAO 2023-2025, allegato quale parte integrante del presente provvedimento, è articolato nelle seguenti Sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
3. Organizzazione e Capitale Umano
4. Monitoraggio

Considerato che la richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2023 ha disposto che i Responsabili dell'acquisizione delle risorse e dell'utilizzo dei fattori produttivi assegnati devono perseguire obiettivi di gestione volti al miglioramento e/o mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi e delle attività amministrative presidiate, nonché al contenimento e riduzione dei costi;

Ritenuto di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - allegato quale parte integrante del presente provvedimento, comprensivo degli allegati ivi richiamati:

- Allegato A): PIAO 2023-2025
- Allegato 1): "Piano della performance 2023-2025"
- Allegato 2): "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025"
- Allegato 2.1) "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025"

Dato atto che gli obiettivi di performance assegnati ai dirigenti con il PIAO 2023-2025 sono stati esaminati dal Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza con esito favorevole nella seduta del 26 luglio 2023;

Dato, inoltre, atto che:

- il contenuto della sezione 3 del PIAO dedicata a "Organizzazione e Capitale Umano" è oggetto di informativa sindacale;
- la programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2023-2025 potrà essere modificata successivamente, a fronte di situazioni nuove e ad oggi non prevedibili, dandone adeguata motivazione;

Atteso che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione *Amministrazione Trasparente* del sito internet istituzionale del Comune e inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

L'istruttoria del presente atto è stata svolta dal Dott. Eugenio Viterbo, responsabile del procedimento, che è incaricato di ogni ulteriore atto necessario per dare esecuzione al presente provvedimento;

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio competente, attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, espresso ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

Attesa la necessità di acquisire il parere di regolarità contabile rilasciato dal Responsabile di ragioneria ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., considerato che il presente provvedimento comporta effetti diretti o indiretti sulla situazione economico- finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Attesa la necessità di acquisire il parere del Revisore dei Conti rilasciato ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO) 2023-2025 – allegato quale parte integrante del presente provvedimento, comprensivo degli allegati ivi richiamati:
 - Allegato A): PIAO 2023-2025
 - Allegato 1): “Piano della performance 2023-2025”
 - Allegato 2): “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025”
 - Allegato 2.1) “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025”
- 2) di dare mandato ai Responsabili dell'Ente affinché mettano in atto tutte le azioni necessarie a traguardare gli obiettivi strategici, operando con tutti gli altri *stakeholders* pubblici e privati, al fine di superare ostacoli e criticità per la realizzazione degli investimenti e delle opere di interesse pubblico;
- 3) di dare mandato all'Ufficio Personale a procedere:
 - all'informativa sindacale del contenuto della sezione 3 del PIAO dedicata a “Organizzazione e Capitale Umano”;
 - alla comunicazione, entro trenta giorni dall'adozione del presente provvedimento, dei contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 D.Lgs. n. 165/2001;
 - all'esecuzione, per le parti di propria competenza, a quanto previsto all'interno della Sezione 3.3 “*Strategie di Gestione del Capitale Umano*” del PIAO 2023-2025;
- 4) di dare mandato all'Ufficio Personale affinché sovrintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 1) nella Sezione *Amministrazione Trasparente* sul sito Internet istituzionale, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato Attività e Organizzazione;
- 5) di prevedere che, per quanto concerne i profili di attuazione pratica del PTPCT, il RPCT possa adottare provvedimenti successivi di adeguamento dei contenuti del PTPCT e dei relativi allegati;

- 6) di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

Attesa l'urgenza di provvedere la Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità dichiara immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
CAFFARO Elena

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dott. Eugenio VITERBO

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
-U.1.01.00.00.000	-	-	-	288.079,32	-	-	-
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	-	-	-	288.079,32	-	-	-
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Titolo 1	-	928.598,29	961.593,16	962.642,25	-	-	-
Titolo 2	-	151.356,27	68.670,60	64.532,10	-	-	-
Titolo 3	-	137.432,35	129.146,71	144.975,27	-	-	-
TOTALE ENTRATE	-	1.217.386,91	1.159.410,47	1.172.149,62	-	-	-
FCDE (assestato) 2021	-	-	-				
FCDE (assestato) 2022		-	-	28.815,00			
FCDE (assestato) 2023			-	-	-		
FCDE (assestato) 2024				-	-	-	
FCDE (assestato) 2025					-	-	-
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	-	288.079,32	288.079,32	-	-	-	-
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		1.154.167,33	1.154.167,33				
Percentuale		24,96%	24,96%				
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.				1.788	0	0	0
SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020							
SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018				298.293,55	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020		
SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO							
	2023	2024	2025	2026	2027		
Valore soglia Tabella 1	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%		
Valore soglia Tabella 3	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%	32,60%		
Percentuale Tabella 2	34,00%	35,00%	-	-	-		
SEZIONE 8 - TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE							
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Numeratore	-	288.079,32	288.079,32	-	-	-
Denominatore	-	1.154.167,33	1.154.167,33	-	-	-
Percentuale Tabella 1	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%	28,60%
Valore massimo teorico	-	42.012,54	42.012,54	-	-	-
TOTALE TABELLA 1	-	330.091,86	330.091,86	-	-	-
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale 2018	298.293,55	298.293,55	298.293,55	298.293,55		
Percentuale di Tabella 2	34%	34%	35%	35%		
Valore massimo teorico	101.419,81	101.419,81	104.402,74	104.402,74	-	-
TOTALE TABELLA 2	399.713,36	399.713,36	402.696,29	402.696,29	-	-
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	298.293,55	298.293,55	298.293,55	298.293,55	-	-
di cui resti	-	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	399.713,36	399.713,36	402.696,29	402.696,29	-	-
di cui maggiori spazi	101.419,81	101.419,81	104.402,74	104.402,74	-	-
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	399.713,36	399.713,36	402.696,29	402.696,29	-	-
di cui resti o maggiori spazi	101.419,81	101.419,81	104.402,74	104.402,74	-	-
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	-	42.012,54	42.012,54	-	-	-
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	-	288.079,32	288.079,32	-	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	-	42.012,54	42.012,54	-	-	-
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	-	330.091,86	330.091,86	-	-	-

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di Lessolo

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

Riferimenti normativi:

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 8 unità di personale <i>di cui:</i> n. 8 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 6 a tempo pieno n. 2 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 Funzioni con Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile
--	---	---

		n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico n. 3 cat. Istruttori <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 1 con profilo di Vigile n. 1 cat. Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operaio Specializzato/Autista scuolabus n. 2 cat. Operatori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operaio n. 1 con profilo di addetta alle pulizie
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,96% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6 %; ▪ Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 42.012,54 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 330.091,86; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex

		art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a Euro 399.713,36 (determinata assommando alla spesa di personale dell’anno 2018 di Euro 298.293,55 un incremento, pari al 34 %, per Euro 101.419,81); ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato 2.1) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l’anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 42.012,54 portando a individuare la <i>soglia</i> 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 330.091,86. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, 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: SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 298.293,55 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 42.012,54 = LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 340.306,09 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 277.257,00 Dato atto 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, secondo il prospetto Allegato 2.1) alla presente programmazione; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.
--	--	--

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

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

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.766,68

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 277.257,00
--

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 al 30 settembre 2023: Euro 0
--

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

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

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

		– l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; si attesta che il Comune di Lessolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. b) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono le cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione. Dato atto che si prevede la cessione di n. 1 dipendente, Funzionario con Elevata Qualificazione, per comando n. 1 anno: dal 1° ottobre 2023 al 30 settembre 2024. c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Occorre procedere con riorganizzare l’Ente a seguito del comando sopra indicato e, per l’effetto, si necessita di n. 1 dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time. d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 27.07.2023 (ns. prot. n. 3492 del 27.07.2023);
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Considerato occorre procedere con riorganizzare l’Ente a seguito del comando sopra indicato e, per l’effetto, si necessita di n. 1 dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time, a mezzo di somministrazione di lavoro, in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica

		delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati nella sezione “c) stima dell’evoluzione dei bisogni” del box precedente. Le Amministrazioni Pubbliche di modeste dimensioni che hanno fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro flessibile ma per importi modesti, possono rideterminarlo, al fine di raggiungere un ragionevole parametro assunzionale e far fronte, in via eccezionale, a un servizio essenziale per l’Ente, come chiarito Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie: <i>“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”</i>. <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 8.227,44 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane)</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 24.682,32 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane)</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0</td></tr></table>	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 8.227,44 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane)	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 24.682,32 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane)	Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 12.298,93						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2023 dal 1° ottobre 2023: Euro 8.227,44 (17,58/costo orario x 36h x 13/settimane)						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024 (1.01.2024-30.09.2024): Euro 24.682,32 (17,58/costo orario x 36h x 39/settimane)						
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: Euro 0						
3.3.4	Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell’Ente, come individuati nella sezione “Valore pubblico” (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giuridica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.				

		b) risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all’Ente. c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze; ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti; ▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all’area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione ▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l’utenza cittadina
--	--	--



PIANO DELLE PERFORMANCE

2023-2025

ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 s.m.i. e del D.Lgs. n. 118/11 s.m.i.

INDICE

Introduzione	pag. 3
Struttura del Piano delle performance	pag. 5
Analisi contesto esterno/interno	pag. 7
Obiettivi gestionali (schede allegate)	

INTRODUZIONE

Il Piano delle performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio conosciuto come “riforma Brunetta”, per esplicitare concretamente il ciclo di gestione delle performance.

Questo documento risponde alla necessità di individuare, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte ed abbiano una costante tensione al miglioramento, il tutto in un’ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

Questi concetti risultano enfatizzati dal nuovo principio contabile della programmazione, Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011 e s.m.i, con la seguente definizione:

“La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento”

“L’attendibilità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione è prova della affidabilità e credibilità dell’ente”.

Per assolvere appieno alla sua funzione, la programmazione, sia strategica (di medio-lungo termine) sia operativa (di breve periodo), deve essere descrittiva oltre che contabile e, nel rispetto del principio della comprensibilità, deve rilevare con chiarezza e precisione le finalità perseguite dall’amministrazione, gli obiettivi gestionali e le risorse necessarie per il loro conseguimento, oltre che la loro sostenibilità economico-finanziaria, sociale ed ambientale.

Le finalità e gli obiettivi di gestione devono essere misurabili e monitorabili in modo da potere verificare il loro grado di raggiungimento e gli eventuali scostamenti fra risultati attesi ed effettivi.

I risultati riferiti alle finalità sono rilevabili nel medio periodo e devono essere espressi in termini di impatto atteso sui bisogni esterni, generato dall'attuazione di politiche, programmi ed eventuali progetti. Lo strumento deputato a tale monitoraggio è il Controllo Strategico.

I risultati riferiti agli obiettivi di gestione, nei quali si declinano le politiche, i programmi e gli eventuali progetti dell'ente, sono invece rilevabili nel breve termine e attraverso l'analisi del Controllo di Gestione, possono essere espressi in termini di:

- a) efficacia, intesa quale grado di conseguimento degli obiettivi di gestione: qualità, equità dei servizi e soddisfazione dell'utenza.
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, alla costante ricerca della migliore combinazione possibile fra risorse e risultati.

Gli strumenti della programmazione disciplinati dal D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii. sono così sintetizzabili:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) posto a monte del Bilancio di Previsione Finanziario e preceduto solo dalle Linee Programmatiche di Mandato, riunisce in sé le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio di Previsione Finanziario e del Piano Esecutivo di Gestione e la loro successiva gestione;
- i documenti di programmazione (DUP e PEG) che le Amministrazioni devono predisporre, razionalizzano e integrano tutti gli ambiti di programmazione (strategica, operativa ed esecutiva);
- il PEG unifica il Piano delle Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il Comune di Lessolo che, sin dall'inizio, ha deciso di vivere la riforma Brunetta non come semplice adempimento, bensì come una preziosa opportunità, ha progressivamente affinato le proprie tecniche di programmazione gestionale e intende proseguire in questa

direzione affinché, l'attuazione delle indicazioni del Legislatore, sia uno stimolo di crescita continua dell'organizzazione e delle professionalità individuali.

Il Comune a seguito dell'introduzione delle seguenti disposizioni normative:

- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, "Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015";
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, "Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, firmato il 21.05.2018 ed entrato in vigore il mese successivo.

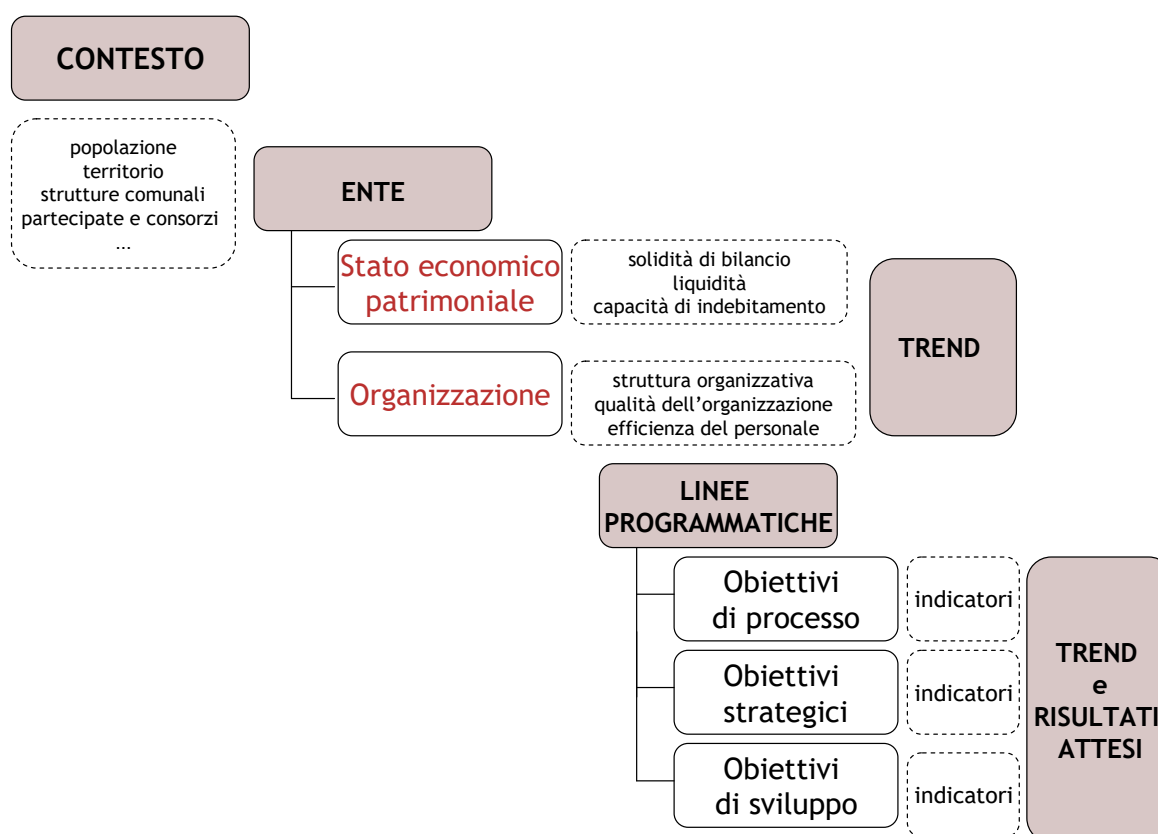
ha rilevato la necessità di procedere a un adeguamento del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta n. 81 del 29/09/2018. nonché all'adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Riconosciuta la medesima necessità in ragione delle norme di legge testè citate, è stato fornito adeguato indirizzo e sono in fase di aggiornamento:

- la definizione della metodologia di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;
- la definizione dei criteri generali per la selezione delle posizioni organizzative ed il conferimento e revoca degli incarichi;
- la definizione della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative.

STRUTTURA DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

In perfetta sintonia con “l’albero delle performance”, percorso logico di gestione del Piano delle performance definito dalla delibera n. 112/10 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), il Piano elaborato si articola secondo questo schema:



Il Piano delle performance è composto da una prima parte relativa all’ambiente esterno dell’Ente: si troveranno, quindi, pochi ed essenziali dati che servono a dare un’idea della popolazione di riferimento, della sua struttura, delle peculiarità del territorio e della viabilità.

A seguire, una seconda parte specifica contenente gli obiettivi gestionali istituzionali gestiti, declinati secondo le schede allegate al presente piano.

ANALISI CONTESTO ESTERNO/INTERNO

In data 26/05/2019, l'attuale Amministrazione si è insediata, dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale. L'Amministrazione, successivamente, ha tradotto il programma in una serie di linee strategiche che troveranno ogni anno nel documento unico di programmazione e nel Bilancio la loro realizzazione operativa in collegamento alle risorse disponibili.

La Giunta e il Nucleo di valutazione hanno delineato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture.

I dipendenti e il responsabile del servizio devono condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance, è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Il Comune persegue il fine di migliorare progressivamente e affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto, qualora nel corso del 2023, se necessario, saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, lo stesso sarà aggiornato.

Il Comune di Lessolo è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo **Statuto comunale**, disponibile sul sito del Comune.

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

Territorio	km ²	8,00	
Altitudine media sul liv. del mare	m	275	
Abitanti	n°	1751	Al 31.12.2022
Abitanti per km ²	n°	226,12 ab./km ²	

Nella propria azione, il Comune di Lessolo si conforma ai seguenti principi e criteri:

- agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei responsabili;
- garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
- favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
- garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
- riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa.

OBIETTIVI ANNO 2023

Le recenti novità legislative in materia di lotta alla corruzione e trasparenza della pubblica amministrazione hanno avuto un impatto notevole sull'attività dei servizi e degli uffici comunali, determinando nuovi adempimenti e configurando nuove responsabilità in capo ai funzionari pubblici.

Il presente piano ha pertanto esplicitato la necessità di definire e attuare scrupolosamente il piano triennale di prevenzione della corruzione, con la collaborazione di tutti i servizi.

Parallelamente, l'ingente mole di informazioni da pubblicare ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità hanno suggerito la definizione di obiettivi trasversali volti a semplificare l'acquisizione dei dati da pubblicare e garantire l'aggiornamento costante delle informazioni presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e, più in generale, sul sito internet del Comune.

Prevenzione della corruzione – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema di valutazione della performance adottato da questo Ente.

Attuazione della trasparenza – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione del sistema dei controlli – Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni, secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e dalla Legge n. 213/2012.

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

Essi si possono distinguere tra:

- obiettivi di mantenimento, volti a garantire la continuità e la qualità dei servizi;
- obiettivi di miglioramento e sviluppo, più circoscritti e mirati.

Ovviamente, sia i responsabili dei servizi e sia i dipendenti hanno il ruolo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa sulla base degli obiettivi di miglioramento riportati, ciascun Responsabile del Servizio assegna e valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Si allegano di seguito le schede contenenti gli obiettivi gestionali per l'anno 2023 assegnati da ciascun responsabile di servizio ai propri dipendenti.

Allegato 1) con n. 2 schede allegate relative;

Allegato 2) relazione-tipo su raggiungimento obiettivi.

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2024 a consuntivo del 2023) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli *stakeholders* del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità.

Inoltre, ogni responsabile di servizio informa i propri collaboratori del contenuto del presente Piano e della relativa Relazione, al fine di facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi per l'anno 2024 e 2025 saranno definiti in sede di aggiornamento annuale del Piano delle Performance in collaborazione con l'Amministrazione Comunale e i Responsabili dei Servizi.

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA

RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PESO OBIETTIVO	INDICATORI E RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI COINVOLTI
RESPONSABILE DI SERVIZIO	1	Rispetto tempi di pagamento	30	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	MAZZARINO Ingrid
RESPONSABILE DI SERVIZIO	2	Accertamenti IMU e TARI	20	1) Elaborazione solleciti e avvisi di accertamento, per un importo totale di almeno € 8.000 e/o almeno n. 150 avvisi 2) Elaborazione ruoli coattivi per Riscossione Coattiva	MAZZARINO Ingrid CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	3	Asilo nido	10	Mantenimento dei rapporti tra Comune e Ente gestore del servizio	MAZZARINO Ingrid QUACCHIO Anna
RESPONSABILE DI SERVIZIO	4	Servizi scolastici	10	1) Implementazione sportello del cittadino con modulistica relativa ai servizi scolastici 2) Mantenimento dei rapporti tra Comune e Ente gestore del servizio di refezione 3) monitoraggio saldi negativi su portale presenze refezione	MAZZARINO Ingrid CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	5	Regolamenti e convenzioni	10	1) Studio e revisione regolamenti comunali da aggiornare e convenzioni scadute e in scadenza 2) monitoraggio e aggiornamento "amministrazione trasparente" del sito comunale 3) revisione dei comodati d'uso dei locali alle Associazioni del territorio	MAZZARINO Ingrid CLEMENTE Sandra
RESPONSABILE DI SERVIZIO	6	Gestione ordinaria TARI	10	Allineamento dati con S.C.S. per servizio internalizzato organico e aggiornamento costante pratiche	MAZZARINO Ingrid FROLCOVA Jelena

	B	E	F	G	H	I
6						
7	RESPONSABILE AREA TECNICA					
8	RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PESO OBIETTIVO	INDICATORI E RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI COINVOLTI
9						
10	RESPONSABILE DI SERVIZIO	1	RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO	30	Rispetto disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art. 4 bis, co, 2, D.L. n. 13/2023, convertito in L. n. 41/2023	CHASSEUR Filippo
11	RESPONSABILE DI SERVIZIO	2	PA DIGITALE 2026 – BANDI PNRR	30	1) Cura adempimenti inerenti i Bandi PNRR – PA Digitale 2026	CHASSEUR Filippo
12	RESPONSABILE DI SERVIZIO	3	PORTALE ANAGRAFE REGIONALE EDILIZIA SCOLASTICA PIATTAFORMA ARES 2.0	20	1) Cura adempimenti connessi al caricamento sulla nuova piattaforma ARES 2.0 dei dati di competenza comunale relativi al polo scolastico di via Caffaro Allera 1 – 1/A	CHASSEUR Filippo
13	RESPONSABILE DI SERVIZIO	4	RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI ABBANDONATI SUL TERRITORIO	10	1) Individuazione sacchi della spazzatura e rifiuti abbandonati sul territorio, con particolare riferimento alle buste e/o sacchetti di rifiuti gettati lungo le strade; 2) Raccolta e smaltimento dei rifiuti di cui al punto precedente;	VOIGLIO Luca

RELAZIONE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI NELL'ANNO 2023

AREA _____

NOME E COGNOME DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE (come risultante dal documento approvato su proposta dall'Organismo di Valutazione)	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE (come risultante dal documento validato dall'Organismo di Valutazione)	RISULTATO CONSEGUITO E COMMENTO SU EVENTUALI SCOSTAMENTI

Allegato "A" alla deliberazione di Giunta Comunale del 29.07.2023, n. 30



Comune di Lessolo
Città metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

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

Indice

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	6
2.2 Performance	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	14
3.1 Struttura organizzativa	14
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	14
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	15
4. MONITORAGGIO.....	16

ALLEGATO 1: “Piano della performance 2023-2025”

ALLEGATO 2: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025”

ALLEGATO 2.1: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025”

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 10.02.2023 e il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 10.02.2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Lessolo

Indirizzo: via Cesare Battisti n. 1 – 10010, Lessolo (TO)

Codice fiscale: 84002870016

Partita IVA: 01927710010

Rappresentante legale: Elena CAFFARO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8

Telefono: 012558103

Sito internet: <https://www.comune.lessolo.to.it/it-it/home>

E-mail: sindaco@comune.lessolo.to.it

PEC: comune.lessolo.to@cert.legalmail.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 10.02.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili e Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

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

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per il dettaglio relativo alle schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale si rimanda al **"Piano della performance 2023-2025"** allegato e parte integrante del presente Piano (*Allegato I*).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 20.03.2021.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi già mappati si rimanda al catalogo dei processi dell'Amministrazione, approvato giusta deliberazione giunta del 20.03.2021, n. 18.

Si procede, poi, ad aggiornare la stessa relativamente alle seguenti aree a rischio corruttivo:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive.

Non sono stati individuati dal RPCT e dai Responsabili degli uffici altre aree a rischio, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT).

Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo o autorità esterne.

Per la prevenzione dei rischi sono adottate specifiche di prevenzione, nell'ambito delle seguenti categorie di misure:

- 1) di controllo;
- 2) di trasparenza;
- 3) di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- 4) di regolamentazione;
- 5) di semplificazione;
- 6) di formazione;
- 7) di rotazione;
- 8) di disciplina del conflitto di interessi.

Di seguito si fornisce una specifica elencazione dei processi, del tipo e livello di rischio e delle misure adottate e/o da adottare, comprensivo dei tempi di attuazione:

Processo	Fasi/attività	Struttura responsabile	Tipo e livello di rischio	Misure adottate	Misure da adottare	Tempi
Controlli e sanzioni polizia amministrativa e commerciale	Sopralluoghi di verifica presso le sedi degli esercizi e attività di controllo del territorio. Eventuale accertamento di illeciti amministrativi e relativa contestazione configurata in un quadro normativo regolamentare chiaro e preciso. Successivo esame degli atti di controllo assunti dal personale operante svolto da parte della diversa figura del responsabile del procedimento. Ai fini dell'adozione dei provvedimenti correlati al procedimento sanzionatorio e/o all'adozione di sanzioni amministrative accessorie, interviene la figura dirigenziale di specifica competenza.	Polizia locale	Controlli non svolti o non imparziali <u>medio</u>			
Controlli e sanzioni di polizia stradale	Attività esterna di accertamento delle violazioni configurata nel quadro normativo fissato dal Codice della Strada. Uno specifico servizio interno si occupa delle procedure amministrative correlate alle verbalizzazioni, avvalendosi di un software gestionale e con il controllo delle diverse figure dei responsabili dell'istruttoria e del procedimento.	Polizia locale	Controlli non svolti o non imparziali <u>basso</u>			

Mobilità del personale	Predisposizione del bando di mobilità nel quale vengono fissati tra gli altri elementi i requisiti di ammissione alla procedura e sono individuati i criteri di selezione.	Gestione delle risorse umane	Favorire un determinato soggetto <u>medio</u>			
Assunzione di personale a tempo indeterminato	Scelta della procedura. Predisposizione del bando; controllo e verifica delle domande. Nomina della commissione. Svolgimento delle procedure	Gestione delle risorse umane	Favorire un determinato soggetto <u>alto</u>			
Affidamenti diretti	Aggiudicazione effettuata in assenza di comparazioni e pubblicità	Tutti gli Uffici	Fissazione di importi sotto la soglia per utilizzare l'affidamento diretto; invito rivolto alle stesse ditte senza il rispetto dei principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, rotazione <u>alto</u>			
Bandi o lettere invito per la scelta del contraente per appalti. Scelta del contraente. Verifica della aggiudicazione e stipula dei contratti	Predisposizione dei bandi o delle lettere d'invito; fissazione di termini per la presentazione delle offerte, pubblicazione bandi, caricamento di tutta la documentazione di gara nella piattaforma telematica; pubblicazione della determina a contrarre, gestione delle richieste di chiarimenti, nomina della commissione di gara, gestione sedute di gara, trattamento della documentazione di gara, comunicazione e pubblicazione del provvedimento ammessi/esclusi, comunicazione esclusioni da parte del RUP, eventuale sub procedimento di verifica delle anomalie, gestione	Tutti gli Uffici	Favorire un determinato soggetto; non corretta applicazione dei criteri; valutazione non approfondita della congruità dell'offerta; elusione o limitazione della pubblicità delle sedute di gara; conservazione non corretta delle offerte, mancato svolgimento delle verifiche sui requisiti dichiarati al fine di favorire il soggetto aggiudicatario,			

	dell'eventuale accesso agli atti, pubblicazione esito di gara		inserimento nei contratti degli obblighi relativi alla trasparenza e degli obblighi di informazione per dipendenti e collaboratori degli appaltatori della procedura per le segnalazioni (whistleblowing) <u>alto</u>			
Costituzione in giudizio civile o amministrativo	Esame delle citazioni e delle iniziative di citazione da parte dell'Avvocatura e della struttura competente	Tutti gli Uffici	Mancata trasparenza nelle decisioni <u>medio</u>			
Iscrizione asili nido	Raccolta delle richieste, loro verifica, formazione della graduatoria	Ufficio scuola	Favorire un determinato soggetto <u>medio</u>			
Assegnazione alloggi edilizia economia e popolare	Pubblicazione del bando, istruttoria delle domande ammissibili	Ufficio tecnico	Criteri e/o assegnazioni discrezionali <u>basso</u>			
Concessione contributi a famiglie indigenti	Adozione del bando ed esame delle richieste	Servizio sociale	Favorire un determinato soggetto <u>medio</u>			
Progettazione opere pubbliche	Verifica dei carichi di lavoro dei servizi ed individuazione delle opere che possono essere progettate internamente. In caso negativo, individuazione della procedura di scelta e affidamento dell'incarico	Ufficio tecnico	Favorire un determinato soggetto <u>alto</u>			

Controlli e sanzioni ambientali	Attività di verifica e controllo, irrogazione eventuali sanzioni	Tutti gli Uffici	Favorire un determinato soggetto <u>medio</u>			
Adozione di varianti al PRG	Varianti al PARG su istanza di privati o su iniziativa dell'ente	Ufficio tecnico	Favorire un determinato soggetto <u>medio</u>			
Esecuzione opere di urbanizzazione	Sopralluogo, collaudo e presa in carico delle opere	Ufficio tecnico	Lavori non completamente eseguiti o non eseguiti nei tempi e nei modi previsti nella convenzione <u>medio</u>			
Concessione contributi per manifestazioni, eventi	Pubblicazione del bando e scelta delle iniziative da finanziare	Ufficio affari generali	Criteri non oggettivi o predeterminati, mancanza o irregolarità nei controlli <u>alto</u>			

Vengono adottate le seguenti misure di prevenzione comuni a tutte le aree ed attività a rischio, cui si aggiungono quelle specifiche per i singoli procedimenti e/o processi:

- informatizzazione di tutti gli atti;
- controllo sulla regolarità degli atti amministrativi; definizione ed attuazione della rotazione sia ordinaria sia straordinaria del personale, delle posizioni organizzative;
- inserimento nei contratti di specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento e del Codice di comportamento integrativo e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento;
- verifica degli incarichi extra istituzionali svolti dai dipendenti;
- adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);
- verifica del rispetto dell'obbligo di astensione e/o segnalazione in caso di conflitti di interesse, anche potenziali;
- verifica del rispetto dei vincoli di inconferibilità ed incompatibilità;
- verifica del c.d. pantouflage;
- verifica dei vincoli per la formazione di commissioni di gara e/o concorso; verifica delle disposizioni sul ricorso all'arbitrato; sottoscrizione dei protocolli di integrità, di legalità ed antimafia; individuazione del RASA.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione viene effettuato

dal RPCT, coadiuvato dal Gruppo di lavoro, e dai responsabili per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni periodiche al fine di verificare l'attuazione del Piano e tempestiva informazione circa eventuali anomalie riscontrate;
- b) organizzazione dell'attività di formazione;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta;
- d) proposte di modifica o adeguamento del Piano a seguito delle verifiche;
- e) verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini indicati nel Piano ed eventuale diffida ad adempiere.

I responsabili sono obbligati a segnalare, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia.

In materia di trasparenza, si precisa che:

- 1) il Responsabile prevenzione corruzione e della trasparenza ha l'obbligo e la responsabilità di: controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione; ricevere le richieste relative sia all'accesso civico semplice sia all'accesso civico generalizzato per quanto di sua competenza; segnalare i casi di inadempimento in materia di obbligo di pubblicazione dei documenti/dati/informazioni agli organi disciplinari interni, al vertice politico dell'amministrazione e all'organismo di valutazione;
- 2) si individuano referenti del RPCT i Responsabili delle singole articolazioni organizzative;
- 3) i responsabili di Settore sono responsabili, per la parte di propria competenza *ex art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013* e s.m.i.: del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare; della completezza, chiarezza, correttezza dei dati oggetto di pubblicazione; della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, tempestività, semplicità di consultazione, conformità all'originale, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità; dell'avvenuta pubblicazione dei dati e del rispetto dei relativi termini di legge.

Relativamente alla puntuale applicazione dei vincoli di trasparenza si ricorda che per:

- Aggiornamento “tempestivo” – *ex art. 8 D.Lgs. n. 33/2013* deve intendersi un termine relativo, da valutare ed applicare in relazione alle circostanze concrete della fattispecie;
- Aggiornamento “trimestrale” o “semestrale” – la pubblicazione effettuata tempestivamente e comunque entro trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.
- Aggiornamento “annuale” – la pubblicazione avviene tempestivamente e comunque entro trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'amministrazione in base a specifiche disposizioni normative.

Inoltre che la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente in cinque anni che decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di

pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti.

Ed ancora che bisogna rispettare i seguenti vincoli:

- 1) Completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative di ciascun Servizio di cui si compone la struttura organizzativa del comune;
- 2) Dati aperti e riutilizzo: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

Relativamente alle società e/o agli enti partecipati e/o controllati, si chiarisce che l'Amministrazione assegna ad ognuna di essi obiettivi specifici, ivi compresi quelli in materia di trasparenza, anticorruzione e antiriciclaggio. Il monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso l'analisi delle relazioni periodiche, nelle quali le società includono la rendicontazione degli obiettivi, che consente di analizzare il grado di raggiungimento ed individuare le eventuali azioni correttive in caso di scostamento.

Nell'ambito dell'attività di controllo previste, viene effettuata anche la verifica del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza delle società e/o degli enti soggetti al controllo. Gli esiti delle verifiche sono illustrati in un report annuale e trasmessi oltre che internamente agli Organi di governo e al RPCT anche alle società e/o enti interessati affinché adottino laddove necessario le opportune misure correttive.

L'aggiornamento nel triennio del monitoraggio delle attività a fini di prevenzione della corruzione e delle conseguenti iniziative viene effettuato solamente nel caso di presenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse o di modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Decorso il triennio, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale del 5.09.2020, n. 43.

La struttura è ripartita in Aree, Servizi e Uffici.

Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede nel 2023: un segretario generale a scavalco; n. 7 dipendenti, dei quali i titolari di posizione organizzativa sono n. 2.

Nell'ultimo triennio l'Ente non è stato interessato da processi di riorganizzazione degli uffici.

L'Ente ha delegato la gestione dei servizi socio-assistenziali al Consorzio "Inrete" di Ivrea.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), stabilirà i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l), provvedendo in particolare a definire la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto e a garantire:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'*Allegato 2 e all'Allegato 2.1* al presente Piano, contenente il “**Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025**” da allegare al Documento Unico di programmazione 2023-2025 da modificare secondo il presente PTFP 2023-2025.

In data 27.07.2023, giusto verbale datato 27.07.2023 (ns. prot. n. 3492 del 27.07.2023) la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

In particolare, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

COMUNE DI LESSOLO

Provincia di Torino

Oggetto: parere dell'Organo di Revisione su proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025"

La sottoscritta Maria Cristina Sergiacomi, Revisore Contabile incaricato presso questo Comune, con nomina da parte del Consiglio Comunale - delibera n. 5 del 9.2.2022,

esaminata la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 29 del 26 luglio 2023, avente ad oggetto *"Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025"* per la sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2023/2025, proposta di delibera che, insieme con tutti i documenti allegati, si considera parte integrante del presente parere;

PREMESSO

- Che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:
 1. Per assicurare la qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e ringegnerizzazione 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'art. 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.
- Che il successivo comma 6 del sopra citato decreto recita: “ ... 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”;

- Che in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte degli Enti con meno di 50 dipendenti;

VISTO, in particolare, la Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano – sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale, predisposto dal Comune di Lessolo in coerenza con quanto riportato nella nota di aggiornamento al DUPS 2023/2025;

DATO ATTO CHE

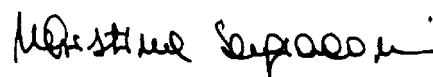
- - con delibera di Consiglio nr. 6 del 10 febbraio 2023 l'Ente ha approvato il DUPS 2023-2024-2025, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025, su cui il sottoscritto revisore aveva espresso parere favorevole;
- l'Ente, nel corso della gestione, ha ravvisato la necessità di sostituire un'unità di personale trasferita in comando con decorrenza 1 ottobre 2023, con un dipendente, profilo Istruttore Amministrativo, full time, a mezzo di somministrazione di lavoro, in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane";

preso atto

- che il Comune di Lessolo si trova nella fascia dei comuni virtuosi;
- che non si sono registrate condizioni di eccedenza di personale;
- dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile;

per tutto quanto sopra espresso ed in relazione alle proprie competenze, il Revisore esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 26 luglio 2023 relativamente alla sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2023/2025.

Mondovì, 27 luglio 2023



Dott.ssa Maria Cristina Sergiacomi