

# **COMUNE DI VERRONE**

## **PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026**

Approvato con D.G. n. 37 del 15.04.2024

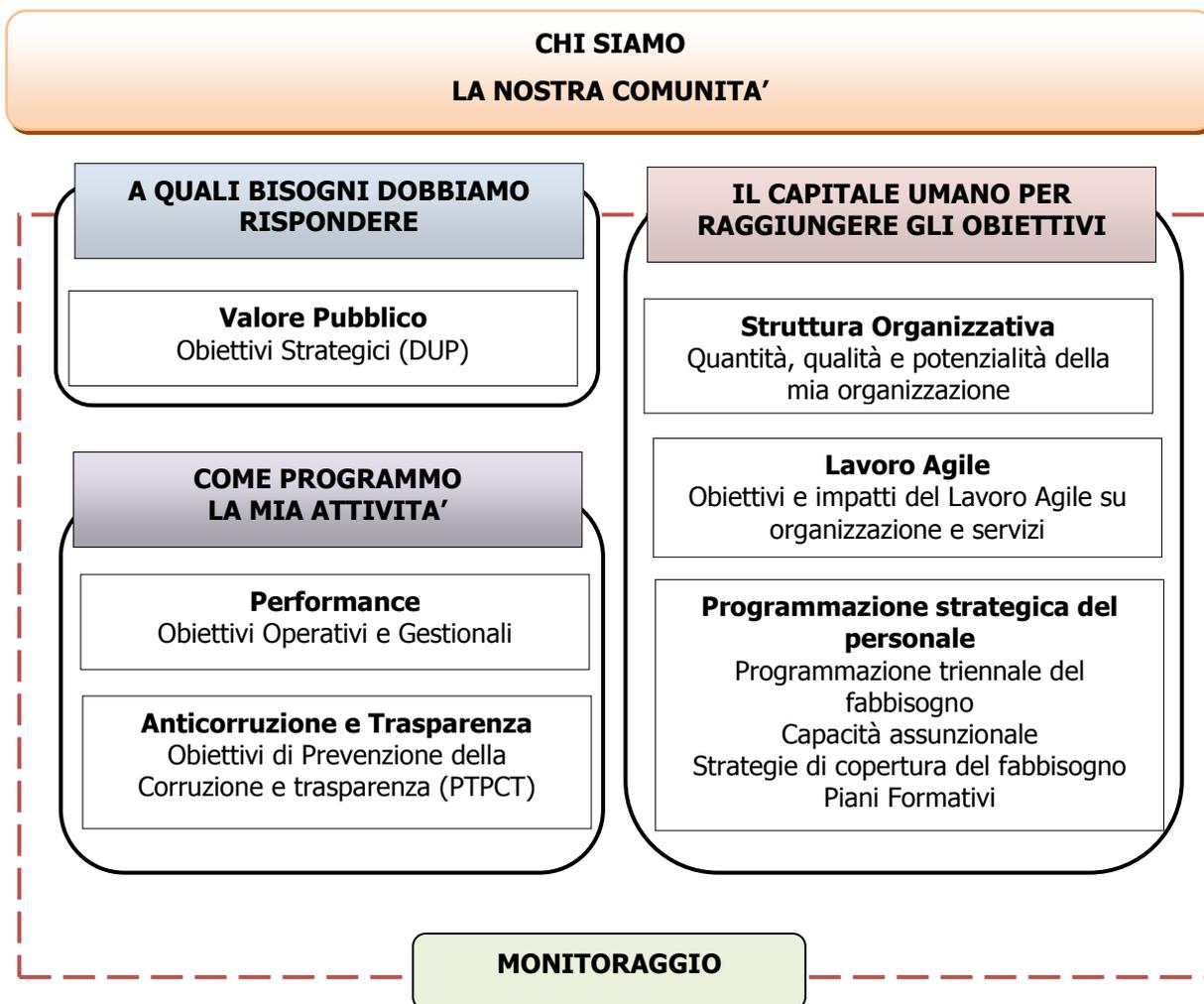
## INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
▪ Compiti e Responsabilità .....	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE .....	7
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	8
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	15
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale .....	16
▪ Obiettivi di pari opportunità .....	16
▪ Obiettivi di contenimento energetico .....	19
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	20
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	27
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	27
3.1.1 Modello Organizzativo .....	27
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	29
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	30
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	31
▪ Piano di Formazione .....	47
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	47

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO <sup>1</sup> è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

<sup>1</sup> D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

### ▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali <sup>2</sup>	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE DI VERRONE</b>
<b>INDIRIZZO</b>	Via Castello, 6 – 13871 Verrone (BI)
<b>SINDACO</b>	BOSSI Cinzia
<b>PARTITA IVA</b>	00396860025
<b>CODICE FISCALE</b>	81005790027
<b>CODICE ISTAT</b>	096076
<b>PEC</b>	<a href="mailto:verrone@pec.ptbiellese.it">verrone@pec.ptbiellese.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.comune.verrone.bi.it/">https://www.comune.verrone.bi.it/</a>
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	1173
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	<b>9</b>

**Risultanze della popolazione**

Popolazione legale al censimento del 2011 <b>n. 1254</b>
Popolazione residente alla fine dell'anno 2021: <b>n. 1181</b>
di cui maschi <b>n. 590</b>
femmine <b>n. 591</b>
di cui
In età prescolare (0/5 anni) <b>n. 41</b>
In età scuola obbligo (6/16 anni) <b>n. 125</b>
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) <b>n. 147</b>
In età adulta (30/65 anni) <b>n. 597</b>
Oltre 65 anni <b>n. 271</b>
Nati nell'anno <b>n. 5</b>
Deceduti nell'anno <b>n. 12</b>
saldo naturale: <b>- 7</b>
Immigrati nell'anno <b>n. 40</b>
Emigrati nell'anno <b>n. 78</b>
Saldo migratorio: <b>- 38</b>
Saldo complessivo naturale + migratorio: <b>- 45</b>

**Risultanze della situazione socio economica dell'Ente**

Scuole dell'infanzia con posti <b>n. 47</b>
Scuole primarie con posti <b>n. 145</b>
Scuole secondarie con posti <b>n. ==</b>
Strutture residenziali per anziani <b>n. ==</b>
Farmacie Comunali <b>n. ==</b>
Depuratori acque reflue <b>n. ==</b>
Rete acquedotto <b>Km. 8</b>
Aree verdi, parchi e giardini <b>n. 30</b>
Punti luce Pubblica Illuminazione <b>n. 478</b>
Rete gas <b>Km. 8,5</b>
Mezzi operativi per gestione territorio <b>n. 2</b>
Veicoli a disposizione <b>n. 2</b>
Altre strutture (da specificare): <b>campo sportivo e palestra comunale</b>

## Risultanze del territorio

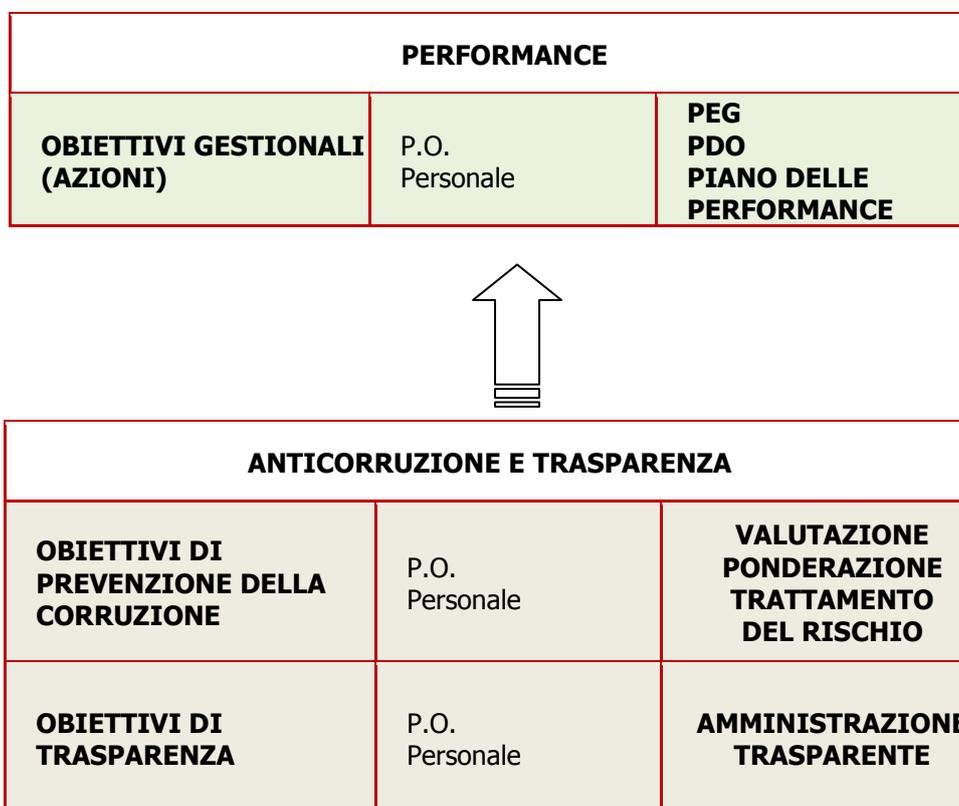
<b>1.2.1 - Superficie in Kmq. 8</b>		
<b>1.2.2 - RISORSE IDRICHE</b>		
* Laghi n° _____	* Fiumi e Torrenti n° _____	
<b>1.2.3 - STRADE</b>		
* Statali Km. <u>2,6</u>	* Provinciali Km. <u>6,3</u>	* Comunali Km. <u>9,5</u>
* Vicinali Km. <u>0,5</u>	* Autostrade Km. _____	
<b>1.2.4 - PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>		
	<i>Se SI data ed estremi del provvedimento di approvazione</i>	
	SI NO	
* Piano reg. adottato	- X	_____
* Piano reg. approvato	X -	Delibera G.R. n. 17-6107 dell'11.06.2007 _____
* Progr. di fabbricazione	- X	_____
* Piano edilizia economica e popolare	- X	_____
<b>PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI</b>		
	SI NO	
* Industriali	- X	_____
* Artigianali	- X	_____
* Commerciali	X -	Delibera C.C. n. 32 del 30.10.2008 approvato il P.U.C. _____
* Altri strumenti (specificare)		
Variante parziale al PRGC n. 1		Delibera C.C. n. 12 del 10.03.2008 _____
Variante parziale al PRGC n. 2		Delibera C.C. n. 41 del 05.11.2009 _____
Variante parziale al PRGC n. 3		Delibera C.C. n. 3 del 31.01.2011 _____
Adeguamento PRGC ai sensi dell'art. 17 c. 8 della L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 28 del 26.07.2010 _____
Adeguamento PRGC ai sensi dell'art. 17 c. 8 della L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 4 del 31.01.2011 _____
Adeguamento PRGC ai sensi dell'art. 17 c. 8 della L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 22 del 28.04.2011 _____
Variante parziale al PRGC n. 4		Delibera C.C. n. 33 del 28.11.2012 _____
Variante parziale al PRGC n. 5		Delibera C.C. n. 43 del 27.09.2014 _____
Variante parziale al PRGC n. 6		Delibera C.C. n. 28 del 17.10.2016 _____
Variante parziale al PRGC n. 7		Delibera C.C. n. 36 del 28.11.2019 _____
Variante parziale al PRGC n. 8		Delibera C.C. n. 10 del 30.03.2021 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 52 del 26.11.2014 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 14 del 23.05.2018 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 27 del 22.10.2018 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 32 del 19.09.2019 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 8 del 01.06.2020 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 9 del 30.03.2021 _____
Modificazioni al vigente PRGC ai sensi Art. 17 c. 12 L.R. 56/77		Delibera C.C. n. 22 del 03.10.2022 _____

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Verrone ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. ai fini di una visione organica della programmazione

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



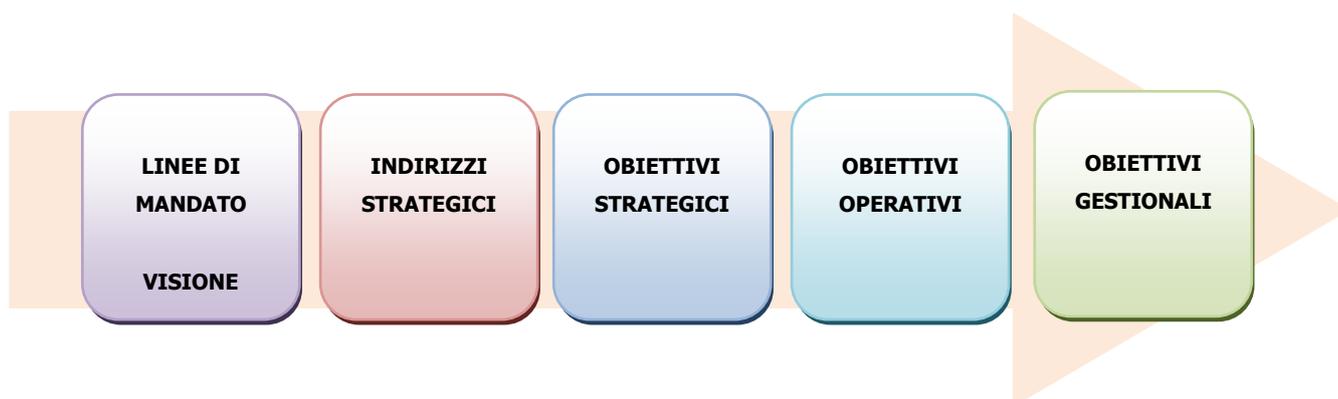
## **SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Servizio alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

<sup>3</sup> art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni indirizzo/obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Missione	Programma	Denominazione	OBIETTIVI GESTIONALI 2024	Settore Responsabile
01 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	02	Segreteria Generale	Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	TRASVERSALE

	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Rispetto dei tempi di pagamento	TRASVERSALE
	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Approvazione nuovo regolamento controlli interni	UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI
	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Monitoraggio ed aggiornamento del Portale della Certificazione dei Crediti PCC	UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI

	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Revisione biennale 2024/2025 piano economico finanziario (PEF), elaborazione tariffe TARI 2024</b>	UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI
	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b>Costruzione di nuovo asilo nido</b>	UFFICIO TECNICO
	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b>Interventi di efficientamento energetico anno 2024</b>	UFFICIO TECNICO

	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<b>Informatizzazione degli archivi di Stato Civile – Adesione ad ANSC</b>	UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI
	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<b>Caricamento sul software gestionale dell’Anagrafe dei cartellini digitali delle carte d’identità elettroniche rilasciate negli anni 2022 – 2023 - 2024</b>	UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI
	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<b>Caricamento sul software gestionale dei dati degli atti di nascita, matrimonio, morte e cittadinanza dall’anno 1950 al 1959</b>	UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI

	08	Statistica e sistemi informativi	1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI-1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID CIE-1.4.3 APP IO	SEGRETERIA
03 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01	Polizia locale e amministrativa	Controllo e verifica delle procedure inerenti la riscossione dei ruoli di pagamento relativi alle violazioni del codice della strada.	POLIZIA MUNICIAPALE
	01	Polizia locale e amministrativa	Sistemazione pratiche arretrate in assenza del dipendente cessato per pensionamento.	POLIZIA MUNICIAPALE

<p><b>05 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI</b></p>	<p><b>02</b></p>	<p>Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</p>	<p><b>Sistemazione nuovo spazio biblioteca</b></p>	<p>SEGRETERIA</p>
<p><b>06 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO</b></p>	<p><b>01</b></p>	<p>Sport e tempo libero</p>	<p><b>Trasporto per attività extrascolastiche</b></p>	<p>UFFICIO TECNICO</p>
<p><b>09 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b></p>	<p><b>02</b></p>	<p>Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</p>	<p><b>Manutenzione delle aree verdi e dell'arredo urbano</b></p>	<p>UFFICIO TECNICO</p>

12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	07	Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	Trascolo sede servizi sociali	SEGRETERIA
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	01	Fonti energetiche	Assegnazione dell'azienda da parte dell'unico socio Comune di Verrone e conseguente estinzione della società Verrone Energia e Futuro S.r.l. in liquidazione	UFFICIO PATRIMONIO UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. A questi si aggiunge, attraverso la Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di 5) specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

**Semplificazione**

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Verrone si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
  - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

▪ **Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale**

In tema di accessibilità fisica l'impegno dell'ente sarà costante per mantenere il decoro e la manutenzione degli spazi del comune di Verrone, impegnandosi per quanto possibile ad abbattere le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nella sezione 2.2 del PIAO 2023-2025 già in coerenza con il Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta n.105 del 01/12/2021 , che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere*".

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

**Obiettivi di pari opportunità**

<b>Assunzioni</b>
<p>Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.</p> <p>Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso.</p> <p>Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.</p> <p>Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione orizzontale all'interno della Categoria di appartenenza, disciplinata dal CCNL del personale del comparto Regioni - Enti locali e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo; i criteri che regolano le suddette progressioni non prevedono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.</p>

**Assegnazione del posto**

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare l'estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

**Formazione**

La formazione del personale è demandata, nella sua disciplina, al Direttore Generale (o al Responsabile del Servizio Personale, qualora non nominato il Direttore Generale) che dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, e altro, tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

**Condizioni di lavoro**

Questo Comune, oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi.

Si prevede la possibilità di articolare l'orario in modo differenziato e più flessibile per le lavoratrici madri, nonché per i dipendenti con problemi familiari, considerando soprattutto le esigenze di coloro che hanno figli in età scolare e prevedendo, in accordo con la normativa in materia, la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time.

Il Comune si impegna a facilitare l'utilizzo dello smart working e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione.

Il Comune adotterà ogni azione positiva volta a evitare che l'astensione dal lavoro per maternità possa essere causa di pregiudizio nella carriera del dipendente.

**Ambiente di lavoro**

Complessivamente, esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro del Comune. Non mancano momenti di breve relax, che spezzano il ritmo del lavoro e allentano le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono naturalmente verificarsi in seguito a un contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur ritenendo che non sussistano i presupposti affinché possano verificarsi scherzi volgari, richieste di favori sessuali, molestie sessuali, e altro di questo tipo, il Servizio Personale assumerà competenza per la ricezione di eventuali segnalazioni, garantendo la necessaria discrezione; in caso di segnalazioni si adotteranno i provvedimenti del caso.

- **Obiettivi di contenimento energetico**

Il comune di Verrone per l'anno 2024 ha previsto specifici obiettivi di efficientamento energetico. In particolare, l'ente ha colto la grossa opportunità messa a disposizione dalla misura PNRR relativa alla Missione 2 Componente 4 Investimenti 2.2. – "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni" in cui sono confluiti i contributi agli investimenti per gli Enti locali previsti dall'art. 1 Commi 29 e seguenti della Legge n. 160/2019, cosiddetti "Medie e piccole opere". All'interno di questi rientrano gli interventi di efficientamento energetico. Si rimanda all'allegato contenente i dettagli dell'obiettivo per una lettura completa.

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"** e relative parti integranti :

- allegato 2.1 Piano dei Rischi 2024-2026
- allegato 2.2 Mappa della Trasparenza

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2024) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo **"Performance – Anticorruzione"** che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'Allegato 1, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (V). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. L'Allegato 2 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>(I) Missione</b>	<b>(II) Programma</b>		<b>(III) OBIETTIVI GESTIONALI 2024</b>	<b>(IV) AREA DI RISCHIO</b>	<b>(V) PROCESSO A RISCHIO</b>
<b>01 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE</b>	<b>02</b>	Segreteria Generale	<i>Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</i>	<i>Programmazione e monitoraggio di tutte le aree di rischio</i>	
	<b>03</b>	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<i>Rispetto dei tempi di pagamento</i>	AREA E	Gestione delle entrate e delle spese

	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Approvazione nuovo regolamento controlli interni</b>	AREA F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<b>Monitoraggio ed aggiornamento del Portale della Certificazione dei Crediti PCC</b>	AREA E	Gestione delle entrate e delle spese
	04	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<b>Revisione biennale 2024/2025 piano economico finanziario (PEF), elaborazione tariffe TARI 2024</b>	AREA D AREA E	Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati  Gestione delle entrate e delle spese

	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b><i>Costruzione di nuovo asilo nido</i></b>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<b><i>Interventi di efficientamento energetico anno 2024</i></b>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<b><i>Informatizzazione degli archivi di Stato Civile – Adesione ad ANSC</i></b>	AREA F	Registrazioni demografiche (cittadinanza, nascita, morte, matrimoni, residenza)

	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<i>Caricamento sul software gestionale dei dati degli atti di nascita, matrimonio, morte e cittadinanza dall'anno 1950 al 1959</i>	AREA F	Registrazioni demografiche (cittadinanza, nascita, morte, matrimoni, residenza)
	08	Statistica e sistemi informativi	<b>1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI- 1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE SPID CIE-1.4.3 APP IO</b>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
03 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01	Polizia locale e amministrativa	<i>Controllo e verifica delle procedure inerenti la riscossione dei ruoli di pagamento relativi alle violazioni del codice della strada.</i>	AREA D AREA F	Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati  Attività di controllo in materia commerciale e stradale

	<b>01</b>	Polizia locale e amministrativa	<i>Sistemazione pratiche arretrate in assenza del dipendente cessato per pensionamento.</i>	AREA F	Attività di controllo in materia commerciale e stradale
<b>05 - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI</b>	<b>02</b>	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<i>Sistemazione nuovo spazio biblioteca</i>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
<b>06 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO</b>	<b>01</b>	Sport e tempo libero	<i>Trasporto per attività extrascolastiche</i>	AREA D	Gestione economica del personale

<b>09 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</b>	<b>02</b>	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	<i><b>Manutenzione delle aree verdi e dell'arredo urbano</b></i>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
<b>12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA</b>	<b>07</b>	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	<i><b>Trascolo sede servizi sociali</b></i>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto
<b>17 - ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE</b>	<b>01</b>	Fonti energetiche	<i><b>Assegnazione dell'azienda da parte dell'unico socio Comune di Verrone e conseguente estinzione della società Verrone Energia e Futuro S.r.l. in liquidazione</b></i>	AREA B	Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative, mentre la nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

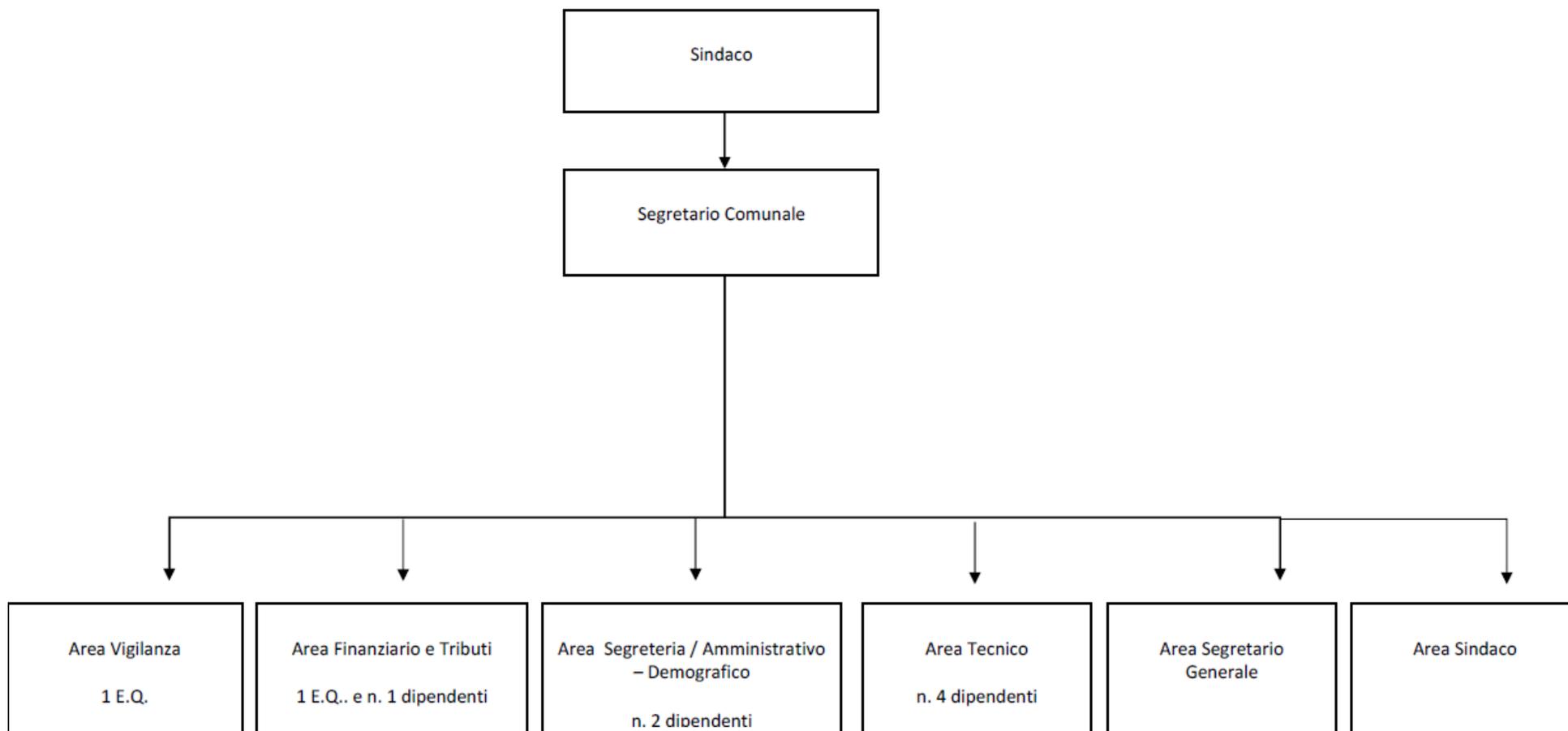
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete agli apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente modificato con deliberazioni G.C. n. 20 del 14/02/2020 , G.C. n. 61 del 06/07/2022 e G.C. n. 63 del 28.06.2023 il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree.

#### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa:



**3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative**

<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Totale n. posti</b>	<b>N. posti occupati</b>	<b>N. posti vacanti</b>
<b>EX CAT. A / AREA OPERATORI</b>	Operatore	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EX CAT. B / AREA OPERATORI ESPERTI</b>	Operatore / Operaio Generico	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>EX CAT. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI</b>	Collaboratori Prof.li/ Operaio specializzato	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>EX CAT. C / AREA ISTRUTTORI</b>	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido, Istruttori Finanziari	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>EX CAT. D / AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>	Funzionari Direttivi amministrativi, Funzionari Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Funzionari Direttivi Tecnici, Funzionari. Direttivi Assistenti sociali	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Totali</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

*Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023*

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2023, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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, 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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b></p> <p>TOTALE: n. 9 unità di personale (di cui n. 9 dipendenti dell'Ente attualmente presenti)</p> <p><i>di cui tra quelli al momento presenti:</i></p> <p>n. 9 tempo indeterminato:          - n. 9 a tempo pieno          - n.0 a tempo parziale</p> <p>n. 0 a tempo determinato          n. 0 in convenzioni con altri Enti</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 5 ex cat. D1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q. + Previste n.1 progressione verticale di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022</p>
--	---	--

		<p>n. 2 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI</p> <p>n. 1 ex cat. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI</p> <p>n. 1 ex cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 5 ex cat. D / AREA FUNZIONARI ED E.Q.: n. 1 Funzionari direttivo tecnico, n. 1 Funzionari direttivo amministrativo, n. 1 Funzionari direttivo amministrativo contabile, n.1 Funzionari direttivo amministrativo, n.1 Funzionario direttivo Ispettore Polizia Locale. Prevista n.1 Progressione verticale per Funzionari direttivo tecnico di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022</p> <p>n.2 cat. C / AREA ISTRUTTORI : n. 1 Istruttore amministrativo, n. 1 Istruttore tecnico.</p> <p>n. 1 cat. B3/ AREA OPERATORI ESPERTI : n.1 con profilo di Operaio specializzato</p> <p>n. 1 cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI con profilo di Operaio.</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) .</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>– <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>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</p>

2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

**RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE**

**15,49%**

**VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO**

**28,60%**

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro

	<b>2024</b>
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	<b>35,00%</b>
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)	<b>137.467,67 €</b>
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	<b>137.467,67 €</b>
Somma effettivamente utilizzata negli anni precedenti e corrente per assunzioni con DM del 17.3.2020	
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020	<b>137.467,67 €</b>

- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, ma risultano inferiori alle capacità generate dal d.m., 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 *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Precisato che secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. "
- L'ente in seguito alle cessazioni intervenute o che avverranno nel corso del 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 e alle assunzioni intervenute sino alla data odierna dispone di resti assunzionali par a:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2022, al netto delle assunzioni effettuate nel 2021	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 da utilizzare nel 2024 o nel 2023 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	<b>€ 1.166,19</b>
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2024 da utilizzare nel 2025	<b>€ 0,00</b>
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2026	<b>€ 0,00</b>

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € **137.467,67** e le somme per turn-over dei cessati 2020, 2021 e 2022 e

		<p>2023, 2024 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € 1.166,19, nell'anno 2024 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 138.633,86; Vi sono poi ulteriori possibilità destinate specificatamente ad eventuali progressioni in deroga ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2021 pari ad € 1.510,98.</p> <p>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 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2024 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad <b>€ 465.511,51</b> di cui <b>€ 400.162,06</b> soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a <b>€ 436.705,15</b>;</p> <p style="text-align: center;"><b>Dimostrazione capacità assunzionale 2025 e 2026</b></p> <p>Il DPCM 17/03/2020 terminerà, per i comuni “virtuosi” di cui all'art. 4 del medesimo, i suoi effetti al 31.12.2024. Il Dpcm stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p> <p>Dato atto che, al momento il Comune di VERRONE non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2023 e 2024, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni “virtuosi” di cui all'art. 2 e, non essendoci nel decreto richiamato norme che si applicheranno ai comuni “virtuosi” a partire dal 2025, si ritiene che nel 2025 si applicherà la seguente normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità</li> </ul>
--	--	---

		<p>di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019.</p> <p>Pertanto, le cessazioni di personale che avverranno nel 2024, non sostituite nel corso del medesimo anno, potranno essere utilizzate nel 2025.</p> <p>A cascata le cessazioni di personale che avverranno nel 2025, potranno essere utilizzate nel 2026. Con la possibilità di cumulare le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;</li><li>- 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 B, C, D ed E alla presente programmazione;</li><li>- 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.</li></ul> <p><b>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b></p> <p>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 come segue:</p>
--	--	---

		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="960 153 1966 268">           Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i>: Euro  <b>436.705,15</b> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="960 268 1966 384">           spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro  <b>400.162,06</b> </td> </tr> </table>	Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro <b>436.705,15</b>	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro <b>400.162,06</b>	
Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro <b>436.705,15</b>					
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro <b>400.162,06</b>					
<p style="text-align: center;"><b>a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile</b></p> <p>Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili "possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni</p>					

	<p>previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”, ed inoltre che “ il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.</p> <p>Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell’art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;</p> <p>Dato atto che nell’anno 2009 sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili per un importo pari ad € 1.472,00 oltre ad oneri per complessivi € 1.763,95;</p> <p>Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);</li><li>– le convenzioni;</li><li>– i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);</li><li>– i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);</li><li>– altri rapporti formativi;</li><li>– i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);</li><li>– le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.</li></ul> <p>Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per</p>
--	---

oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Per il 2024, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo pari ad € 1.759,33 oltre ad oneri per un totale di € 1.754,47, pertanto il limite 2009 è rispettato. Si rileva che in base al calcolo definito dal D.L. 152/2021 l'ente ha una capacità di spesa per tale scopo pari a € 72.013,70 come riportato nella tabella sottostante.

ANNO 2024			
Ultimo rendiconto approvato - anno		2022	
ENTRATE CORRENTI	2020	2021	2022
ENTRATA TIT.1	1.007.490,39	1.012.300,91	1.006.300,40
ENTRATA TIT.2	953.391,54	849.450,03	819.214,99
ENTRATA TIT.3	470.733,25	1.109.323,58	1.102.554,49
<b>Totale</b>	<b>2.431.615,18</b>	<b>2.971.074,52</b>	<b>2.928.069,88</b>
<b>Media</b>	<b>2.776.919,86</b>		
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	<b>2022</b>	<b>293.688,70</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>2.483.231,16</b>		
<b>Percentuale di incremento</b>	<b>2,90%</b>		
<b>Spesa aggiuntiva</b>	<b>72.013,70 €</b>		

**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. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2024;

**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, inoltre non è tenuto alla redazione del 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;
- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013;
- adozione del Piano della Performance 2024-2026 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, da adottarsi nei 20 giorni successivi all'approvazione del bilancio

		<p>all'interno del PIAO, contenuto quindi nel presente atto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– adozione del piano azioni positive 2024-2026 inserito all'interno sezione 2.2 del presente PIAO;</li> <li>– aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);</li> <li>– che la spesa di personale prevista per gli anni 2024/2025/2026, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013;</li> <li>– che la spesa di personale prevista per gli anni 2024/2025/2026 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;</li> <li>– aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;</li> </ul> <p>si attesta che il Comune di VERRONE non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>stima del trend delle cessazioni:</b> Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="788 1206 1742 1251"> <tr> <td data-bbox="788 1206 1547 1251"></td> <td data-bbox="1547 1206 1742 1251" style="background-color: #d9ead3;">/</td> </tr> </table>		/
	/			

– stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	1 Funzionario Direttivo Tecnico /Area Funzionari ed E.Q.	Progressione verticale tra aree in base alla disciplina transitoria di cui all' art.. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt.. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTà ASSUNZIONALI DELL'ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell'accesso dall'esterno che ha visto già nel corso del 2023 l'ingresso di n.1 Funzionario e E.Q.- Si precisa che tale procedura era già prevista nel fabbisogno 2023/2025 e si intende con il presente confermata dato che non si è ancora realizzata)	€ 2.870,74 Differenza tra area istruttori e area funzionari ed E.Q. (con utilizzo facoltà DM del 17/3/2020)
2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà		
2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà		

<b>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:</u></b>			
<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2024	Prestazione occasionale per gestione di pratiche assicurative e previdenziali	Prestazione occasionale	€ 300 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		

**– 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 10/04/2024; Dato atto che in data 10/04/2024 con lettera protocollo n. 1769 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.			
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno		<b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> /			
		<b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</b>			
		<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
		2024	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà		
		2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà		
2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà				
<b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: vedi sopra punto b)</b>					
/	/	/	/		
<b>d) progressioni verticali di carriera: /</b>					
2024	1 Funzionario Direttivo Tecnico /Area Funzionari ed E.Q.	Progressione verticale tra aree in base alla disciplina transitoria di cui all' art.. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt.. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTà ASSUNZIONALI DELL'ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell'accesso dall'esterno che ha visto già nel corso del	€ 2.870,74 Differenza tra area istruttori e area funzionari ed E.Q. (con utilizzo facoltà DM del 17/3/2020)		

2023 l'ingresso di n.1 Funzionario e E.Q.- Si precisa che tale procedura era già prevista nel fabbisogno 2023/2025 e si intende con il presente confermata dato che non si è ancora realizzata)

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:  
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	Prestazione occasionale per gestione di pratiche assicurative e previdenziali	Prestazione occasionale	€ 300 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		

		<p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b></p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b>  <i>sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico la formazione informatica e digitale del personale e sulle materie obbligatorie quali ad esempio la Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b>  <i>Si ricorrerà a formatori esterni .</i></p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  <i>Promozione di percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del ufficio nel quale il dipendente è coinvolto</i></p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li> </ul>

### ▪ **Piano di Formazione**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

anticorruzione

privacy

contratti e Me.Pa.

formazione specifica settoriale

## **SEZIONE 4 - MONITORAGGIO**

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Verrone ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, 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 e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente G.C. n. 31 del 31/03/2017 e successive integrazioni.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

In particolare, per il triennio 2023 - 2025, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno, in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio" a seguito di valutazione del medesimo come da Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", pari a n. 40 processi, esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio, n. 16 ( il campione prevedeva 13,2 ) processi all'anno per il triennio 2023 -2025. Così come indicato dal PNA 2022, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, nell'anno 2024 il campione da monitorare sarà scelto fra:

- i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Il Comune di Verrone a fine anno 2023 ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure così come sopra dettagliato e i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell'Allegato 4 – Report Monitoraggio 2023 su Piano Rischi . I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento dell'Allegato 2 "Piano dei Rischi 2024".

Il monitoraggio della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" riguarda la coerenza con gli obiettivi di performance e sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

---

<sup>4</sup> Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- il Nucleo di valutazione

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.