



Comune di Moretta

PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITÀ

E

ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

SOMMARIO

INTRODUZIONE	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
MONITORAGGIO	42

INTRODUZIONE

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

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

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

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

Nel 2023 ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 54/2023 del 24/03/2023 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

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

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Piazza Umberto I, 1	Moretta	CN	12033
Centralino	+39 0172 911035			
fax	+39 0172 94907			
Sito	https://www.comune.moretta.cn.it/			
e-mail	info@comune.moretta.cn.it			
PEC	comune.moretta@businesspec.it			
Codice fiscale	85001650044			
Partita IVA	00541720041			
Codice ISTAT	004143			
Codice Catastale	F723			

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

GATTI GIOVANNI

GIUNTA COMUNALE

Gatti Giovanni Sindaco

Bussi Emanuela Vice Sindaco

Zannoni Sauro Assessore

Castagno Andrea Assessore

Serafino Giuseppe Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Gatti Giovanni Sindaco

Bussi Emanuela Consigliere

Millone Manuela Consigliere

Raso Pierangelo Consigliere

Daniele Franco Consigliere

Bonelli Selene Consigliere

Bergesio Franca Consigliere

Allemandi Silvia Consigliere

Alesso Michele Francesco Consigliere

Bollati Elena Consigliere

Grosso Giulio Consigliere

Brontu Leonardo Consigliere

Cortassa Carlo Consigliere

Residenti al 31.12.2022: 4090

Residenti al 31.12.2023: 4097

Modalità di erogazione dei servizi

Enti ed organismi partecipati

Alpi Acque S.p.a. - Quota 0,37%	Società per azioni - Sede Legale: Fossano - P.zza Dompè 3 - CF: 02660800042
Obiettivi di servizio e gestionali	Raccolta, trattamento e fornitura acqua
Strategicità della partecipazione rispetto alla programmazione pluriennale.	<p>La società Alpi Acque S.p.A. svolge, nel territorio del Comune, servizi pubblici di interesse generale e sono confermate tutte le ragioni a sostegno del mantenimento della partecipazione e della configurazione della società come già evidenziate in alcune precedenti deliberazioni e determinazioni di questa Amministrazione comunale.</p> <p>La partecipazione alla Società Alpi Acque S.p.A. risulta necessaria ed attuale anche in riferimento al recente affidamento del servizio idrico integrato dell'Ambito n. 4 Cuneese, effettuato a mezzo di delibera dell'Ente di governo dell'ambito (EGATO), adottata nella seduta di Conferenza 27 marzo 2019, n. 6.</p> <p>La medesima delibera n. 6/2019 ha altresì previsto <i>"un periodo transitorio nel quale il gestore d'ambito potrà individuare con i soggetti pubblici esistenti una strategia idonea a favorire il processo di riorganizzazione e razionalizzazione"</i>.</p>

A.t.I. del Cuneese Valli Alpine e Città d'arte S.c.a.r.l Quota 0,48%	Società cooperativa a responsabilità limitata - Sede Legale: Cuneo - Via Carlo Pascal 7 C. F. : 02597450044
Obiettivi di servizio e gestionali	La società ha il compito di svolgere attività di promozione, accoglienza e informazione turistica locale
Strategicità della partecipazione rispetto alla programmazione pluriennale.	L'amministrazione intende confermare di mantenere la partecipazione in quanto connessa alla gestione di servizi essenziali.

Servizi gestiti in forma associate

Ente /modalità associativa	Servizio gestito	Enti partecipanti
Consorzio Monviso Solidale - Consorzio	Servizi socio assistenziali	Comuni di Cervere, Fossano, Genola, Salmour, S. Albano Stura, Trinità, Bagnolo P.te, Barge, Bellino, Brondello, Brossasco, Cardè, Casalgrasso, Casteldelfino, Costigliole Saluzzo, Crissolo, Envie, Faule, Frassino, Gambaasca, Isasca, Lagnasco, Manta, Martiniana Po, Melle, Moretta, Oncino, Ostanta, Paesana, Pagno, Piasco, Polonghera, Pontechianale, Revello, Riffreddo, Rossana, Saluzzo, Sampeyre, Sanfront, Scarnafigi, Torre San Giorgio, Valmala, Venasca, Verzuolo, Caramagna P.te, Cavallerleone, Cavallermaggiore, Marene, Monasterolo di Savigliano, Murello, Racconigi, Ruffia, Savigliano, Villanova Solaro, Vottignasco, Villafalletto, Bene Vagienna.
C.S.E.A. - Consorzio	Servizi di igiene urbana, raccolta e smaltimento rifiuti.	Comuni di Saluzzo, Bagnolo P.te, Barge, Bellino, Brondello, Brossasco, Caramagna P.te, Cardè, Casalgrasso, Castedelfino, Castellar, Cavallerleone, Cavallermaggiore, Costigliole Saluzzo, Crissolo, Envie, Faule, Fossano, Frassino, Gambaasca, Genola, Isasca, Lagnasco, Manta, Martiniana Po, Melle, Monasterolo di Savigliano, Moretta, Murello, Oncino, Ostanta, Paesana, Pagno, Piasco, Polonghera, Pontechianale, Racconigi, Revello, Riffreddo, Rossana, Ruffia, Sampeyre, Sanfront, S. Albano Stura, Savigliano, Scarnafigi, Torre San Giorgio, Trinità, Valmala, Venasca, Verzuolo, Villafalletto, Villanova Solaro, Vottignasco.
Convenzione – Capofila Comune di Dronero	Gestione servizio Segreteria Comunale.	Comuni di Dronero, Moretta e Roccabruna

Convenzione Capofila Comune di Bra	Centrale Unica di Committenza	Comuni di Bra, Baldissero d’Alba, Montà, Monticello d’Alba, Sanfrè, Santa Vittoria d’Alba, Sommariva Perno, Canale, Ceresole d’Alba, Cherasco, Diano d’Alba, Narzole, Serralunga d’Alba, Sommariva Bosco, Piozzo, Moretta.
---	-------------------------------	--

Convenzione	Servizio trasporto anziani Casa di Riposo	Comune di Moretta e Croce Rossa
Istituto Storico della Resistenza - Consorzio	Raccolta fondi per lo studio della storia, promozione della conoscenza e dello studio della storia e della società contemporanea.	129 Comuni del Cuneese, la provincia di Cuneo e 4 Unioni Montane Cuneesi
Octavia Associazione	Collaborazione tra piccole realtà territoriali per incrementare le potenzialità di crescita e di sviluppo sociale ed economico del territorio.	Comuni di Moretta, Cardè, Casalgrasso, Cavallerleone, Faule, Manta, Murello, Polonghera, Revello, Ruffia, Scarnafigi, Torre San Giorgio, Villafalletto, Villanova Solaro e Vottignasco.
Agenform - Consorzio	Progettazione, organizzazione e gestione di attività di orientamento, ricerca e assistenza tecnica.	Comuni di Moretta, Garessio, Ormea, Racconigi, Revello, Saluzzo, Savigliano. Università degli Studi di Torino Facoltà di Agraria e Medicina Veterinaria. Unione Montana Valle Varaita. Altre Imprese e Associazioni private.
Associazione Le Terre dei Savoia	Realizzazione progetti in campo culturale, turistico, scientifico, artistico e agroalimentare	40 Comuni del Cuneese, 3 Comuni del Torinese e 4 Comuni della Provincia di Asti

Servizi affidati in concessione

Servizio	Affidatario
Riscossione e accertamento Canone UNICO	MT Maggioli Spa
Riscossione Coattiva delle entrate tributarie ed extratributarie	STEP Srl

Impianti sportivi	A.S.D. FC MOREVILLA - A.S.D. Tennis Club Moretta- Bocciofila (Bar Bocciodromo)
Distributori automatici di bevande calde e fredde e di alimenti preconfezionati	Aroma Vending S.r.l.
Locazione porzione di parcheggio in Via Macario per gestione erogatore acqua	PierH2O S.r.l.
Baby Parking	Il Giardino dei Sarvanot S.n.C.
Ostello del Santuario B.V. del Pilone	AgenForm

Partecipazioni

Codice fiscale	Ragione sociale	Indirizzo	Forma giuridica	Quota di partecip.
02660800042	Alpi Acque spa	P.zza Dompè 3 Fossano	Soc. per azioni	0,37%
02597450044	A.T.L. SCRL	Via Pascal 7 Cuneo	Soc. Consortile	0,48%
02539930046	Consorzio Monviso Solidale	C.so Trento 4 Fossano	Consorzio	2,62%
94010350042	Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente	Via Macallè 9 Saluzzo	Consorzio	2,62%
80017990047	Istituto Storico della Resistenza	Largo Barale 1 Cuneo	Consorzio	0,43%
02526600040	AgenForm	P.zza Torino 3 Cuneo	Consorzio	6,28%

Con deliberazione n. 38/2023 del 18.10.2023 il Consiglio Comunale ha approvato la Relazione, funzionale all'inoltro al Ministro dell'Interno, per il tramite del Prefetto d Cuneo, dell'istanza per il riconoscimento in favore del Comune di Moretta, del titolo di "Citta" ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs267/2000.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

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

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 30/2019 del 13/06/2019
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con D.C.C. n. 33/2023 del 27/09/2023, aggiornato con D.G.C. n. 174/2023 del 15/11/2023 e D.C.C. n. 49/2023 del 21/12/2023 e s.m.i. consultabile al seguente link:

[NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP2024-2026 \(4\).PDF \(moretta.cn.it\)](#)

2.2 Performance²

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

Nel D.U.P. 2024/2026 risulta effettuata un'analisi dettagliata dei programmi con indicazione delle finalità che si intendono conseguire (obiettivi), descrizione e Azioni attivate / previste (da pag. 10 a pag. 17)

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

Il Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) infatti è un documento gestionale operativamente necessario in quanto individua gli obiettivi ritenuti indispensabili alla realizzazione del programma di governo e diventa strumento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'ente e della sua organizzazione. Esso definisce le attività da mettere in campo nell'anno di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi stessi e, coerentemente con i limiti

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

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

e le esigenze di questo ente, è lo strumento attraverso il quale procedere alla ripartizione dei capitoli di spesa tra i seguenti centri di responsabilità:

- 1) Area Amministrativa – Affari generali e Istituzionali – Segreteria – Vigilanza
- 2) Area Amministrativa – Servizi Demografici
- 3) Area Tecnica Lavori Pubblici e manutenzioni
- 4) Area Tecnica edilizia privata ed urbanistica – SUAP
- 5) Area Finanziaria – Contabile/Tributi
- 6) Area Casa di Riposo

ed all'assegnazione delle risorse finanziarie risultanti dal bilancio di previsione finanziario 2024/2026. Il SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE adottato nell'Ente risulta approvato con D.G.C. 75/2019 del 03.04.2019

Obiettivi di performance correlati alla qualità di procedimenti e dei servizi:

Sono contenuti nel DUP 2024/2026. Le risorse finanziarie risultano assegnate con il PEG 2024/2026 approvato con DGC n. 17/2024 del 31.01.2024.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, si fa presente che il mandato amministrativo scadrà nell'anno corrente.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" risulta, da ultimo, approvato con DGC n. 138 del 26.10.2022, e si riferisce al triennio 2022/2024. E' in fase di predisposizione il nuovo Piano Azioni Positive 2024/2026 che verrà approvato entro il 30.06.2024. Il documento in vigore indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Moretta vede attualmente la presenza femminile di 11 unità di personale sulle 18 unità attualmente in servizio presso l'Ente (n. 17 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato). Il Segretario Comunale, in servizio dal 2012 ed in convenzione con i Comuni di Dronero e Roccabruna dal 17 maggio 2021, è donna.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Moretta valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2024/2026 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

obiettivi	Ambito d'azione	azioni
tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	ambiente di lavoro	Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: <ul style="list-style-type: none"> - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro	orario di lavoro	Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
		Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
		Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale o di assegnazione dei posti di lavoro	assunzioni	Assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.
		garantire, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

		redigere i bandi di concorso /selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile
promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	Formazione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune
fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche	sviluppo carriera e professionalità	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
		Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
		Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità	informazione e comunicazione	Disporre la trasmissione del presente PIAO a tutti i dipendenti

		Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sarà trasmesso agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del DLgs 165/2001
--	--	--

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso anche attraverso le proposte avanzate dal CUG costituito con provvedimento del Segretario Comunale n.533 del 28.12.2023.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: Approvati per l'anno 2024 con DGC n. 55 del 27.03.2024 econsultabili al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/d688b440-edb9-11ee-b6a0-fd303bf20a70>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Nel P.T.O.O.P.P. 2024/2026 risultano individuati i seguenti interventi:

2024- Ristrutturazione del Palazzo Comunale con totale rifacimento della copertura CUP J49G19000350004 € 500.000,00

2025- Ristrutturazione e restauro conservativo della palazzina a servizi di Via della Crociata per la messa in sicurezza e l'adeguamento normativo per l'abbattimento delle barriere architettoniche e la prevenzione incendi € 530.000,00

Aggiungasi un intervento di Miglioramento energetico palazzo comunale sostituzione serramenti CUP J44J220000830001 € 120.000,00 di cui € 50.000,00 PNRR M2C4 INV 2.2

Con D.G.C. 178/2023 del 24.11.2023 l'Ente ha espresso la volontà di partecipare al Bando Regionale di cui alla Misura relativa all'Azione II, 2i 1 "Efficientamento energetico negli Edifici pubblici di cui al PR FESR 2021/2027 - Priorità II "Transizione ecologica e resilienza" Obiettivo specifico RSO 2.1 "Promuovere l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di gas ad effetto serra" e 2.2. "Promuovere le energie rinnovabili" e di candidare, alla luce della Schede Tecniche di Misura relative all'Azione suindicata, l'edificio comunale sede della Casa di Riposo Comunale "Villa Loreto" sito in Via Pallieri 15.

Con D.G.C. 52/2023 del 20.12.2023 risulta approvato il "Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima – Cluster Pianura Sud" in qualità di membro del gruppo Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud formato dai Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte impegnati a raggiungere collettivamente la neutralità climatica del loro territorio entro il 2050, accettando il meccanismo di coordinamento previsto. Si tratta di un percorso avviato con la

precedente deliberazione n. 27 del 18/05/2022 in occasione della quale il Comune di Moretta ha deciso di partecipare all'Associazione Temporanea di Scopo "Comunità Energetica del Pinerolese" fra i Comuni di Scalenghe, Vigone, Cantalupa, Roletto, Frossasco e San Pietro Val Lemina e approvato il relativo Statuto/Atto costitutivo. La nascita di una Comunità Energetica era già annoverata tra i possibili sviluppi del protocollo di intesa Oil Free Zone sottoscritto da oltre 30 amministrazioni comunali del Pinerolese negli ultimi anni e, nell'ottica di proseguire il percorso sin qui svolto, si auspica, quindi, un'adesione all'Associazione Temporanea di Scopo da parte di tutti i comuni del bacino ACEA nella prospettiva di attenzionare maggiormente gli enti sui temi della transizione energetica. La costituzione di una Comunità Energetica trova la sua realizzazione in una fattiva collaborazione tra le amministrazioni comunali, ACEA Pinerolese S.p.A., il Politecnico di Torino, l'Energy Center del Politecnico, Environment Park e l'Università degli Studi di Torino. Le amministrazioni del pinerolese, infatti, hanno negli ultimi anni espresso una chiara volontà di fare squadra con i precitati cinque attori; le comunità energetiche sono intese dalla legge regionale quali enti senza finalità di lucro, costituiti al fine di superare l'utilizzo del petrolio e dei suoi derivati, agevolando la produzione e lo scambio di energie generate principalmente da fonti rinnovabili, al pari di forme di efficientamento e di riduzione dei consumi energetici e il Comune di Moretta condivide con gli altri comuni del territorio l'attenzione allo sviluppo e alla promozione dell'efficientemente energetico. I Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte hanno deciso di formare il gruppo Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud, eleggendo il Comune di Vigone come ente capofila, e sono impegnati a raggiungere collettivamente la neutralità climatica del loro territorio entro il 2050. Tale impegno verso la transizione energetica è stato formalizzato dai comuni membri tramite la partecipazione al bando Next Generation We della Fondazione Compagnia di San Paolo ed il successivo ottenimento di un contributo per azioni volte a tale scopo. Con propria precedente deliberazione n. 21 del 26/04/2023 il Comune di Moretta ha aderito all'iniziativa europea "Patto dei Sindaci – Europa" (Coventant of Mayors – Europe) riguardante il rafforzamento degli interventi per un'Europa più equa e neutrale dal punto di vista climatico e sviluppo di un "Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima" (P.A.E.S.C.) congiunto tramite impegno collettivo per il cluster Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud comprendente i Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

Nel 2024 l'Ente intende portare a compimento gli obiettivi correlati agli avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026 per i quali è stato ammesso a finanziamento. Nel 2023 risulta presentata la candidatura anche al bando PNRR misura 1.3 PND interoperabilità.

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:

Con deliberazione n. 145/2023 del 27/09/2023 recante: "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA - PIANI PER L'ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE. CANDIDATURA PER LA PROGETTAZIONE DEL PIANO DEL COMUNE DI MORETTA. PROVVEDIMENTI." la Giunta Comunale ha aderito all'Avviso pubblico di Regione Piemonte approvato con determinazione dirigenziale 1360/A1418A/2023 e denominato "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA" e si è impegnata - in caso di ottenimento del contributo - ad approvare il PEBA Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche entro e non oltre il 31 dicembre 2024, dando indirizzo al Responsabile del Servizio Tecnico di provvedere ad ogni ulteriore adempimento relativo alla presente al fine di dotare questo Comune del P.E.B.A., come da articolo 32, comma 21, della legge n. 41/1986 e successivo articolo 24, comma 9, della legge 104 del 1992. Per il 2025 è prevista la ristrutturazione e restauro conservativo della palazzina a servizi di Via della Crociata menzionata tra gli obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico comportante l'adeguamento normativo per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Nel 2024 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità. L'Ente valuterà se applicare le previsioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 D.L. 80/2021 anche ricorrendo a forme di gestione associata. Tale norma pone a carico dell'Ente l'individuazione, nell'ambito del personale in servizio, di un Responsabile di Servizio (in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione) che definisca specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Il nominativo del soggetto individuato sarà comunicato alla Presidenza del Consiglio dei ministri -

Dipartimento della funzione pubblica Si dà atto che, ad oggi, l'Ente non dispone di personale in possesso della suddetta professionalità

Obiettivi operativi di sviluppo:

Di seguito vengono illustrati gli obiettivi specifici operativi assegnati ai Servizi dell'Ente e agli organi amministrativi apicali, in coerenza con il vigente DUP, con il PIAO e con le linee programmatiche di mandato, tenuto conto anche delle seguenti novità normative.

- art. 4-bis, secondo comma, D.L. 13/2023, che ha stabilito:

“2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'[articolo 1, commi 859, lettera b\), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#). La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'[articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 giugno 2013, n. 64](#).”

- Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 1/2024.

In proposito viene visto un obiettivo trasversale di Ente (da valutare ai fini della performance individuale degli incarichi di E.Q. (Elevata Qualificazione) come di seguito:

“Ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 e ss.mm.ii. e sulla base delle indicazioni fornite dalla RGS e dal DFP con circolare n. 1/2024 ai singoli incaricati di Elevata Qualificazione viene affidato l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento previsto dalle vigenti disposizioni (30 giorni per l'indicatore di tempo medio di pagamento e 0 per l'indicatore del tempo medio di ritardo).

Il raggiungimento di tale obiettivo è misurato attraverso l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art.1, comma 859, lett. b) e 861 della Legge n. 145/2018 (che non deve essere positivo) ed è valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'**Allegato** rubricato sotto la lettera **A)** si riportano le schede relative agli obiettivi assegnati ai titolari degli incarichi di E.Q.

Obiettivi di formazione.

Secondo quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la P.A. del 23/03/2023 in materia di formazione del personale verranno implementate le competenze digitali del personale attraverso la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica in modo da assicurare:

- 1) Completamento delle attività di valutazione e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una quota di personale non inferiore al 25% entro il 31/12/2024;
- 2) Completamento delle attività di valutazione e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una quota di personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025;
- 3) Obiettivi formativi individuali dei responsabili e dei dipendenti per un totale di almeno 24 ore ciascuno.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione (consultabile al seguente link:

<https://www.comune.moretta.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/101/Piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/#>

risulta approvato con D.G.C. n. 85/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024. In occasione del P.I.A.O. 2023/2025 l'Ente ha dato atto che nel 2022 non sono stati accertati fatti corruttivi né sono avvenute modifiche organizzative rilevanti così come non sono intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e quindi, di fatto, sono stati confermati i contenuti del PTPC 2022/2024.

Il 2024 rappresenta l'ultimo anno del triennio interessato dal PTPC 2022/2024 e anche nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 605/2023 del 19 dicembre 2023) dedicato ai contratti pubblici. Com'è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal

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

D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell’Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Conseguentemente sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l’area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell’agire pubblico.

Gli ambiti di intervento del citato aggiornamento sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l’Amministrazione si era fissata prima dell’approvazione definitiva del PIAO 2024-2026.

A breve, è intenzione dell’Ente aggiornare la sezione “bandi di gara e contratti” della Sezione Amministrazione Trasparente rivedendola sia come struttura che come contenuti nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023 avente ad oggetto: *Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*. Tale documento individua infatti gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del codice.

Fase della procedura	Norma di riferimento	Dato da pubblicare	Note
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)	- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Allegato 16 – Dibattito pubblico obbligatorio	- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7 dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.	Pubblicazione tempestiva
PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Pubblicazione tempestiva
AGGIUDICAZIONE	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici	- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile	- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)	- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE	FINANZA DI PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento	- il provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore	Pubblicazione tempestiva
PROCEDURE Affidamento di SPL	DECRETO LEGISLATIVO 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31	- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)

		- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2)	
PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47	Art. 47, commi 2 e 9 - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure Art. 47, commi 3 e 9 - La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti. Art. 47, co. 3-bis e 9 - La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.

Per il 2024/2026 sono confermati i contenuti del PTPC in vigore. Gli artt. 2 e ss dovranno essere integrati con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione alle seguenti tipologie di misure che possono essere adottate:

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

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

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

misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)

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

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

Alcune delle quali trovano già definizione nel PTPC dell'Ente.

Dal 15.12.2023 al 31.12.2023 risulta pubblicato l'avviso di consultazione pubblica in vista dell'aggiornamento della Sezione 2.3 del Piano. L'Ente provvederà all'aggiornamento della presente Sezione entro il 14.04.2024. In tale occasione riferirà altresì circa il contenuto e l'esito delle consultazioni.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente aggiornata con D.G.C. n 202 del 27.12.2023 è costituita da n. 6 aree e precisamente⁴:

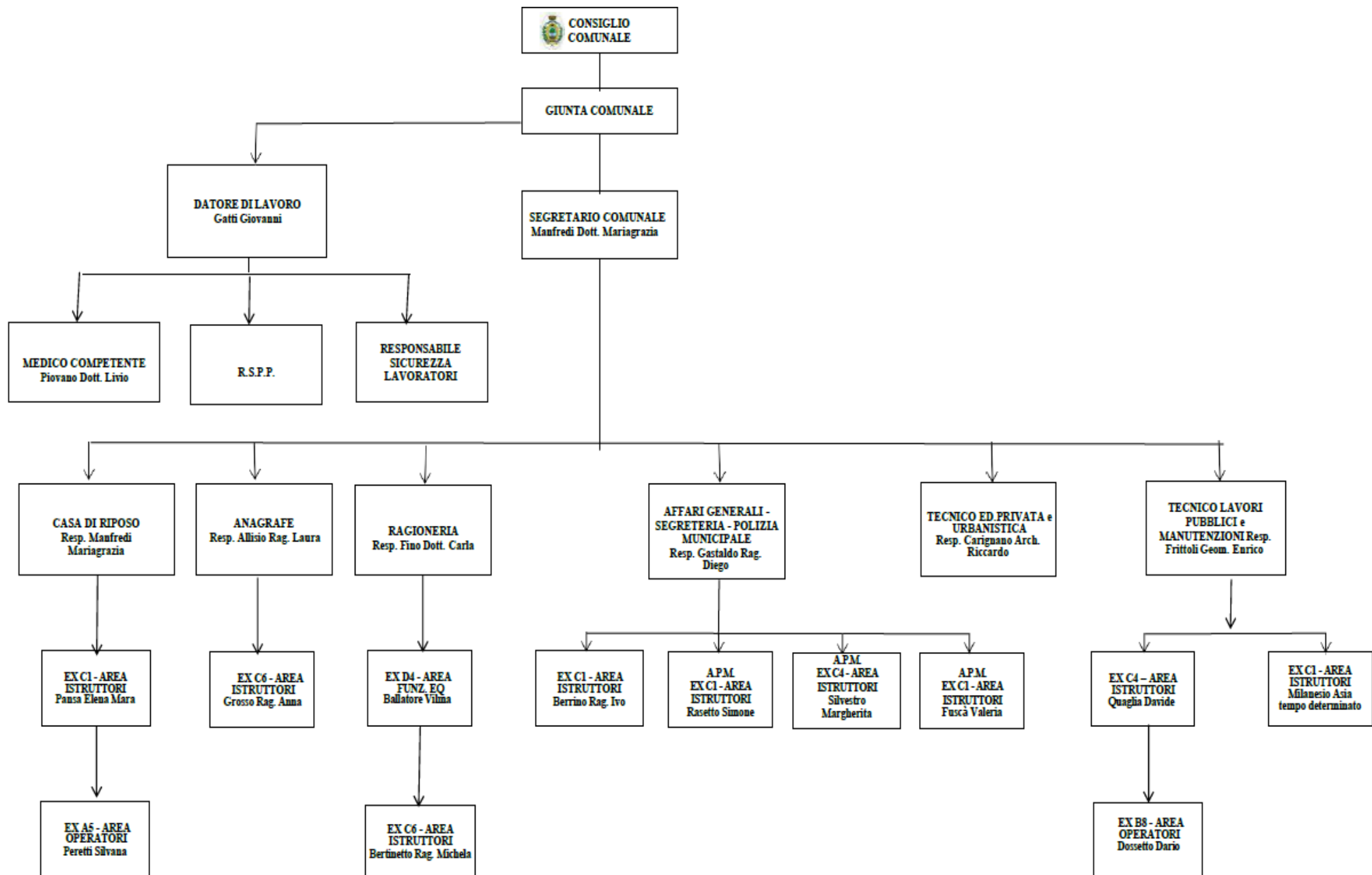
- 1) Area Amministrativa – Affari Generali ed Istituzionali – Segreteria - Vigilanza
- 2) Area Amministrativa - Demografica
- 3) Area Tecnica – Lavori Pubblici e Manutenzioni
- 4) Area Tecnica – Urbanistica Edilizia Privata e SUAP
- 5) Area Finanziaria, Contabilità e Tributi
- 6) Area Casa di Riposo

SEGRETARIO GENERALE: Dott.ssa Manfredi Mariagrazia

Responsabile della Transizione digitale: Segretario Comunale individuata con DGC n. 46/2024 del 20.03.2024. Inoltre, con:

- deliberazione n. 55/2023 del 24/03/2023 risultano espressi gli indirizzi della Giunta Comunale circa l'attuazione del nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
- Determinazione del Segretario Comunale n. 114/2023 del 30/03/2023 risulta effettuato il reinquadramento automatico del personale in servizio, con decorrenza 1° aprile 2023, sulla base della tabella B allegata al CCNL 16 Novembre 2022
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 30/08/2023 si è proceduto alla Revisione dei profili professionali dell'Ente in applicazione del CCNL 16/11/2022, con decorrenza 1° aprile 2023 – Provvedimenti”;

⁴ così come indicata nei documenti approvati



Personale dipendente:

	Dipendente	
1	BERRINO Ivo	Ex C1 – Area Istruttori
2	GASTALDO Diego	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
3	SILVESTRO Margherita	Ex C4 – Area Istruttori
4	RASETTO Simone	Ex C1 – Area Istruttori
5	FUSCA' Valeria	Ex C1 – Area Istruttori
6	CARIGNANO Riccardo	Ex D1 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
7	FRITTOLI Enrico	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
8	DOSSETTO Dario	Ex B8 – Area Operatori Esperti
9	QUAGLIA Davide	Ex C4 – Area Istruttori
10	MILANESIO Asia	Ex C1 – Area Istruttori (tempo determinato)
11	PERETTI Silvana	Ex A5 – Area Operatori
12	PANSA ELENA MARA	Ex C1 – Area Istruttori
13	ALLISIO Laura	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
14	GROSSO Anna Maria	Ex C6 – Area Istruttori
15	FINO Carla	Ex D5 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
16	BERTINETTO Michela	Ex C6 – Area Istruttori
17	BALLATORE Vilma	Ex D4 – Area Funzionari Elevata Qualificazione

3.2 **Organizzazione del lavoro agile**⁵

L'Ente, con D.G.C. 36/2022 del 26.04.2022, risulta aver approvato il PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (SMART WORKING) POLA consultabile al seguente link:

<https://www.comune.moretta.cn.it/cgi-bin/archivio/20231215114057.PDF> che deve intendersi qui integralmente riportato e trascritto. Ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza e l'amministrazione si è dotata 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.

3.2.1 **Piano triennale della Formazione del Personale**

⁵ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti.

I dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. in particolare riguardanti i progetti PNRR.

Nel 2024 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione

La presente sezione potrà essere aggiornata entro il 31.12.2024.

Di seguito si riporta in dettaglio il Piano della formazione di personale 2024/2026:

Premesse e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni; il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.

33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione. Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
 - il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
 - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di*

lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.*

Principi della formazione

La presente sezione, si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **il Segretario Comunale**, che è il soggetto preposto al servizio formazione;
- **i responsabili di Posizione Organizzativa**, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- **i dipendenti**, che sono i destinatari della formazione.

Articolazione programma formativo per il triennio 2024-2026

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, vengono individuate le tematiche formative per il triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- **formazione continua**, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Formazione specialistica trasversale

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Tale piattaforma propone ai dipendenti moduli formativi atti a colmare i gap di conoscenza rilevati attraverso test di autovalutazione e moduli atti ad accrescere le diverse competenze

Le caratteristiche del programma sono: la fruizione dei corsi in apprendimento autonomo assegnati sulla base di un Catalogo formativo, erogazione dei corsi in modalità e-learning - nessun costo a carico dell'Ente;

A integrazione dell'offerta formativa, è prevista la frequenza a corsi specifici attivati da associazioni quali ASMEL e portali quali EntiOnLine IFEL e ANUTEL e che vertono su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, appalti, contratti pubblici (D.Lgs 36/2023), digitalizzazione della PA, erogazione servizi online.

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, e dal Segretario Comunale tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Segretario Comunale sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione, ed i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Formazione continua

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all’offerta “a catalogo” e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L’individuazione dei soggetti esterni cui affidare l’intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più capaci in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all’Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l’apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

Risorse finanziarie

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all’art.

6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L’articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l’art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell’amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell’Ente.

Monitoraggio e verifica dell’efficacia della formazione

Il segretario comunale provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno eventualmente svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Feedback

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotto, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Programmazione strategica delle risorse umane

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

In merito alla capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa risulta quanto segue:

in data 17/03/2020 è stato emanato il D.M. recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato in G.U. 27/04/2020 n. 108 il quale dispone, per i comuni di fascia demografica d), con un numero di abitanti da 3.000 a 4.999, cui appartiene il Comune di Moretta, quanto segue:

- 1) a decorrere dal 20/04/2020 il valore soglia di massima spesa di personale rapportata alle entrate correnti ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM è fissato nel limite del **27,20%** (tab. 1);
- 2) in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 viene fissato un limite di riferimento annuo della spesa del personale, stabilito per l'anno 2024, nel valore percentuale del 28% come indicato in Tab. 2 di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020 che riporta anche le percentuali di incremento degli anni successivi fino al 2024 con la precisazione che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

L'art. 2 del DM 17/03/2020 ha specificato le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

A partire dal 2022 è stato introdotto nel nostro ordinamento Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

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

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

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e

reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

1. 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.*
2. *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.*
3. *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.*
4. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.*
5. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*
- 6-bis. *In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
6. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.*

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

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

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

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data **30 giugno 2022**, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

L'Amministrazione del Comune di Moretta ha provveduto ad approvare il suo primo PIAO in data 14/12/2022 con deliberazione n. 118 effettuando una sorta di ricognizione degli adempimenti in esso ricompresi secondo le indicazioni fornite dall'ANCI nazionale, sulla base dei singoli provvedimenti ad hoc di volta in volta adottati nel 2022.

Il PIAO 2023/2025 per la prima volta ha sostituito (avendoli “soppressi in quanto assorbiti”) alcuni adempimenti programmatici tra cui il Piano triennale dei fabbisogni del personale che sino all'esercizio 2022 era stato adottato separatamente ed in via preliminare rispetto al Bilancio di Previsione. Il PIAO 2023/2025 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 54 in

data 24/03/2023 e nel quale è descritta la programmazione del personale 2023/2025, in particolare nell'ambito delle assunzioni relative al 2024 è prevista l'assunzione di n. 1 posto di istruttore tecnico (area istruttori ex Cat. C) da assegnare all'Area Tecnica in conseguenza del collocamento in quiescenza del personale stabilmente preposto.

Circa la compatibilità della spesa in relazione al D.M. 17/03/2020 si evidenzia il seguente prospetto:

ENTRATE ACCERTATE	2020	2021	2022
TITOLO I -II-III	5.075.830,58	4.827.623,83	5.332.536,17

FCDE			51.980,24
------	--	--	-----------

MEDIA ENTRATE TRIENNIO	5.078.663,53
FCDE	51.980,24
MEDIA ENTRATE TRIENNIO-FCDE	5.026.683,29

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	828.579,62
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	16,48%

SPESA MASSIMA PERSONALE (27,20%)	1.367.257,85
----------------------------------	--------------

Incrementi massimi annuali	%	Incremento	
Anno 2024	28,00	232.002,29	1.060.581,91

Bilancio di previsione finanziario	2024	2025	2026
Spesa personale	913.700,00	904.550,00	910.050,00

Dalla lettura dell'ultima riga della tabella si deduce che la spesa di personale prevista per gli esercizi 2024, 2025 e 2026 **non supera** la spesa massima del 27,20% della media delle entrate correnti degli esercizi 2020, 2021 e 2022 al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo al 2022 pari ad € 51.980,24 né l'incremento annuale pari al 28 % per il 2024. Pertanto è pienamente compatibile con la programmazione effettuata come di seguito esplicitato.

Prima di dettagliare le assunzioni è bene esplicitare le cessazioni previste in quanto il semplice turn over non impatta sul valore soglia. Non sono previste cessazioni nel periodo 2024/2026

ANNO 2024

Nessuna cessazione.

ANNO 2025

Nessuna cessazione.

ANNO 2026

Nessuna cessazione.

Per quanto concerne, invece, le assunzioni nel triennio di riferimento viene previsto quanto segue;

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024

- 1) Assunzione, da effettuare previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, mediante attivazione di procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. o, alternativamente, mediante attingimento a graduatoria di altri Enti nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dalla normativa vigente, di n. 1 Impiegato appartenente all'Area degli Istruttori (ex Istruttore Tecnico Cat. C 1) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Tecnica. Trattasi di assunzione già prevista in sede di PIAO 2023/2025 e sostituisce funzionalmente il Funzionario (ex Istruttore direttivo cat. D – P.E. D3) la cui cessazione è avvenuta il giorno 31/10/2023.
- 2) Assunzione, da effettuare, previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., mediante mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. o, alternativamente, mediante attingimento a graduatoria di altri Enti mediante attivazione di procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis, ex art. 30 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. - mediante attingimento a graduatoria di altri Enti o alternativamente mediante bando di concorso nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dalla normativa vigente, di n. 1 Operaio appartenete all'Area degli Operatori Esperti (ex Cat B3), a tempo pieno e indeterminato: decorrenza seconda metà 2024;

ANNO 2025

Nessuna assunzione.

ANNO 2026

Nessuna assunzione.

In relazione alla programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 emerge che:

- la capacità assunzionale teorica del 2024 è pari a € 232.002,29 come risultante dall'incremento della spesa del personale nella misura percentuale prevista dalla Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020;
- il limite di spesa previsto dall'art. 1 co. 557 quater della L. 27/12/2006 è, per il Comune di Moretta, pari a € 972.468,04 (tetto di spesa);
- il valore soglia di cui all'art. 4 co. 1 del suindicato D.M. è pari a € 1.060.581,91 e, pertanto, l'incremento annuo relativo al 2024 non può superare tale valore;
- la spesa di personale a tempo indeterminato prevista per il 2024 ammonta ad € 913.700,00 quindi ampiamente contenuta in tale valore soglia;
- **la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex art. 1 co. 557 quater L. 296/2002.**

Infine in relazione al rispetto del limite di spesa fissato dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006 si evidenzia l'ampio margine di rispetto come certificato anche dal Revisore nell'esercizio 2022.

Si allega la tabella di calcolo per la dimostrazione a consuntivo del rispetto di tale limite:

	Media	
	Anni 2011/2013	Rendiconto 2022
Spese macroaggregato 101	944.752,08	1.037.775,83
Spese macroaggregato 103	19.828,10	3.000,00
Irap macroaggregato 102	49.863,15	28.822,81
Altre spese	1.437,07	
Spese macroaggregato 104 - trasferimenti		42.100,00
Totale spese di personale (A)	1.015.880,39	902.502,43
(-) componenti escluse (B)	43.412,35	107.825,33
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Art. 4 e 5 DM 17/03/2020 ©		
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C ex art 1, commi 557-quater, 562 Legge n. 296/2006	972.468,04	794.677,10

TEMPO DETERMINATO

ANNI 2024, 2025 e 2026

Permane inoltre la necessità non altrimenti risolvibile di avvalersi di personale di altre amministrazioni per l'espletamento delle relative attività e per far fronte a carenza di personale. Occorre infatti garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze ed alle aspettative della comunità.

È previsto il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. Si ipotizzano eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'Ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio. Per quanto concerne il ricorso al lavoro flessibile si ricorda che questo Ente si atterrà al rispetto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 DL 78/2010 e certificato nella D.G.C. n. 128/2017 nella misura di € 12.891,76.

Nell'anno 2024 risulta in servizio n. 1 istruttore amministrativo ex Cat. C1 (Area Istruttori) assunto nell'anno 2023 a tempo determinato e pieno per l'attuazione del PNRR (spesa finanziata da contributo statale). La suddetta fattispecie di spesa non rientra nei limiti di spesa del personale, in deroga all'art. 9 co. 28 del DL 78/2010 come previsto dall'art. 31 bis co. 1 del DL 152/2021 e dalla'rt. 1 co. 562 del DL 234/20221.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

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

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

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

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