

Allegato A)

*Comune di MELLE*

*Provincia di Cuneo*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)**

**2023 – 2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione tra la documentazione e le sezioni del PIAO, considerando che le novità normative non hanno disposto un compiuto raccordo tra le medesime.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36,

convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MELLE

INDIRIZZO: PIAZZA G. MARCONI N. 1

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00462360041

SINDACO: FINA p.a. GIOVANNI

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 03 DIPENDENTI A TEMPO PIENO + 1 DIPENDENTE art. 1 comma 557 da altro ente – non di ruolo

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 298

TELEFONO: 0175 978031

SITO INTERNET: <https://www.comune.melle.cn.it>

E-MAIL: [uffici@comune.melle.cn.it](mailto:uffici@comune.melle.cn.it)

PEC: [melle@cert.ruparpiemonte.it](mailto:melle@cert.ruparpiemonte.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 29/11/2022.

Nota di aggiornamento al DUPS 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 30/12/2022.

### Sottosezione di programmazione Performance

Piano delle risorse e degli obiettivi 2023: si include nel seguente provvedimento.

Piano delle azioni positive 2023-2025: si conferma il piano di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 14/02/2022.

### Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 04 del 14/02/2022: si conferma detto piano alla luce delle nuove disposizioni del PNA 2022 che consente per gli enti di minori dimensioni, la conferma dei piani approvati, a talune condizioni. Si

	evidenza che questo Comune ha inoltre attive le funzionalità whistleblowing, da intendersi ad ogni effetto integrative del piano anticorruzione.
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa inserita nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione semplificato approvato con deliberazione n. 43 del 30/12/2022, il cui contenuto si allega al presente documento, costituendone parte integrante sostanziale. Si dà atto che sul contenuto del DUP è stato reso parere favorevole del Revisore dei Conti.
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Con il contratto nazionale integrativo sottoscritto il 16.11.2022, è stato disciplinato il “lavoro a distanza”, nella duplice accezione di “lavoro agile” e “lavoro da remoto”. Sul punto questo Ente non ha novità da introdurre rispetto a quanto già contenuto – che si intende opportunamente adattato – nei piani degli obiettivi di accessibilità e telelavoro da ultimo adottato con deliberazione di Giunta n. 19 in data 03.04.2021 e raccordato con le disposizioni normative ancora compatibili.
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025: si allega al presente documento il contenuto relativo, inserito nella nota di aggiornamento al DUPS approvato con deliberazione n. 43 del 30/12/2022.
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;</li> <li>- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;</li> </ul>	

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

## **Aggiornamento programmazione fabbisogno di personale**

(D. Lgs. n. 75/2017 – Linee guida Dipartimento Funzione pubblica in fase di conseguimento dell'efficacia, per quanto non vincolanti per gli enti locali)

(Disposizioni inerenti il PIAO – piano integrato di attività e organizzazione).

Premesso che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Dato atto che il decreto 75/2017 ha particolarmente innovato in materia di programmazione del personale, sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni, da intendersi come somma dei "posti coperti" con il "personale assumibile", costituendo così la dotazione necessaria all'ente per lo svolgimento delle funzioni; tali piani del fabbisogno di personale devono essere redatti sulla base di linee di indirizzo definite con decreti di natura non regolamentare (articolo 6-ter, introdotto dal D. Lgs. 75/2017).

Dato atto, in merito alle Linee guida della Funzione pubblica sulla programmazione di personale, che l'ANCI ha recentemente chiarito che le stesse non hanno natura regolamentare, ma costituiscono un orientamento, in quanto è sempre salvaguardata l'autonomia organizzativa garantita dal Tuel. Pertanto, per le autonomie territoriali, nonostante la revisione dell'impostazione della dotazione organica, conservano efficacia le disposizioni di legge che contengono limitazioni alle spese di personale o ai budget assunzionali; l'Anci conferma quindi che le linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa. Per quanto concerne la decorrenza dell'applicabilità (facoltativa), l'Anci richiama il principio del tempus regit actum, secondo il quale, gli atti approvati prima dell'entrata in vigore dell'atto di indirizzo ministeriale conservano la loro efficacia.

Dato atto che già con riferimento ai pregressi esercizi finanziari si è provveduto a declinare la programmazione di personale secondo le citate linee di indirizzo.

Considerato che stanti i vincoli di finanza pubblica e di bilancio dell'ente nonostante le carenze non risulta possibile integrare la dotazione di personale.

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;
- procedure di stabilizzazione;
- progressioni verticali.

Considerato che l'art. 6 del D.L. 80 del 09.06.2021 ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di attività ed organizzazione) che è il documento unico di programmazione e governance che dal 30.06.2022 assorbe molti dei Piani che fino ad ora le Amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra le quali si annovera anche il Piano triennale del fabbisogno del personale.

Tenuto conto di tale innovazione e del fatto che la maggior parte delle amministrazioni pubbliche devono approvare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno a decorrere dal 2023, la programmazione del personale del Comune di Melle, propedeutica al bilancio di previsione 2023/2025 viene inserita nella Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 secondo quanto previsto nell'allegato 4/1 del D.

Lgs. 118/2011 e verrà poi illustrata nel PIAO dopo l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 nell'apposita sezione.

Tutto ciò premesso in relazione alla programmazione del fabbisogno triennale di personale 2023/2025 si riferisce preliminarmente:

- la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad € 166.741,34;

a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

i dipendenti in servizio comportano una spesa pari ad € 153.543,45 per il 2023.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 non sono previste assunzioni.

## **A) RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE**

### **A1. Normativa**

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

### **A2. Situazione dell'ente**

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.



Ricordato che il valore di riferimento da rispettare è quello della spesa di personale del 2008, come da tabella agli atti.

Dato atto che i dipendenti attualmente di ruolo sono 3; da Gennaio 2022 non è attiva alcuna convenzione per il servizio di segreteria, viene nominato di volta in volta un segretario a scavalco; il servizio tecnico è svolto per qualche ora alla settimana da n. 02 tecnici di altra P.A. in regime di articolo 1 comma 557 legge 311/2004.

Per contro gli adempimenti sono tali che risulta impossibile ormai provvedere a tutto.

Dato atto che tale situazione costituisce di fatto "forza maggiore", impeditiva ormai di assicurare la garanzia del disbrigo di pratiche amministrative e adempimenti tecnici nella loro integralità; il Comune opera in costante criticità ed emergenza, con costante rischio di non poter assolvere alle funzioni, anche per servizi a tutela costituzionale.

## **B) LIMITI ASSUNZIONALI**

La disciplina sulle facoltà assunzionali è stata sostituita dal criterio di sostenibilità della spesa mediante il D.L. 34/2019, attuato con il D.M. 17.03.2020, che per questo ente è particolarmente penalizzate. Infatti – come si rileva dal prospetto allegato – l'ente si trova nella c.d. terza casistica di enti, oltre il valore soglia per la fascia demografica di appartenenza, con riferimento al rapporto entrate/spese.

La spesa relativa al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi 2023/2025, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente:

- con l'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 rispetto al valore 2008, pari ad € 166.741,34 considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto dei rinnovi contrattuali [per gli enti che nel 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità interno];
- dei 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 che fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009 di € 8.794,11.

Si riporta di seguito il CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.CM. 17 MARZO 2020

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		147.166,16	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	435.584,97	432.105,54	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	434.400,72		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	434.130,93		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		2.600,00	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>		<b>34,06%</b>	

Il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per la fascia demografica di riferimento, pertanto è necessario che l'ente adotti un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

L'Organo di Revisione ha rilevato che l'Ente debba impostare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto:

- agendo sulla leva delle entrate;
- agendo sulla leva della spesa di personale;
- applicando un turn over inferiore al 100%.

L'andamento dell'aggregato rilevante nei diversi esercizi compresi nel bilancio di previsione raffrontato con il vincolo da rispettare è il seguente:

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	130.260,48	164.664,67	155.950,00	154.950,00
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	8.624,51	11.253,14	10.400,00	10.400,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: personale in convenzione	39.726,64	9.000,00	9.000,00	9.000,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>178.611,63</b>	<b>184.917,81</b>	<b>175.350,00</b>	<b>174.350,00</b>
(-) Componenti escluse (B)	11.870,29	14.398,30	14.398,30	14.398,30
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(-) fondo comma 5, art. 31-bis DL 152/2021 (PNRR)		13.567,81		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>166.741,34</b>	<b>156.951,70</b>	<b>160.951,70</b>	<b>159.951,70</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Nelle componenti escluse, per l'anno 2023, oltre ai rinnovi contrattuali è contemplata la somma di € 13.567,81 pari al fondo di cui all'art. 31 bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152 (fondi PNRR).

La situazione peraltro è di difficile se non impossibile soluzione, dal momento che non è pensabile una riduzione di personale, se solo si considera che:

- il servizio tecnico è costituito da operatore per alcune ore alla settimana, e dovrebbe essere implementato, non ridotto;
- non è più attiva la convenzione di segreteria, peraltro necessaria, in quanto l'ente ha difficoltà estreme nel reperire segretari per gli scavalchi, soluzione che comunque non assicura supporto e servizi continuativi;
- il personale di ruolo è costituito da tre unità, una addetta a servizi esterni, le altre due alle funzioni amministrative. Si evidenzia che il disporre di una unità addetta a servizi esterni, consente di ottimizzare ed estendere moltissimo l'ambito delle attività svolte, a differenza degli enti che hanno proceduto all'affidamento in appalto, per i quali i costi (pur non figurando nei costi di

personale e dunque in qualche modo alterando le esatte proporzioni di spesa) sono sicuramente maggiori a parità di prestazioni;

- si evidenzia che evidentemente il D.M. non ha considerato la situazione di enti con dotazioni così esigue, per le quali l'applicazione del criterio generale matematico è assolutamente incongruo;
- la riduzione di personale comporterebbe l'impossibilità operativa del funzionamento dell'ente; già ora, con una dotazione così esigua, vi è il rischio di non poter garantire l'erogazione di servizi in tutti i casi di assenza del personale.

### **C) LAVORO FLESSIBILE**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D. L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Richiamata 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 e 562 dell'art. 1, L. 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.";

Richiamato quindi 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;

Richiamata la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Si dà atto del parere Ancitel 12.12.2012 "Comuni, personale, utilizzazioni, termini", in ordine al fatto che l'art. 1, comma 557, legge 311/2004 non pone termini di durata temporale, circa la prosecuzione di quel tipo di rapporti a tempo determinato e ritenuto che anche le limitazioni circa intervalli temporali nei rapporti a tempo determinato (ove si ritenga che tale normativa si applichi integralmente agli enti pubblici) non siano pertinenti alla fattispecie, che non riguarda l'attivazione di precariato nel senso vero del termine, bensì di collaborazioni con persone già dipendenti di altri enti.

Si evidenzia del resto che la disposizione di che trattasi è norma speciale, posta in essere allo specifico scopo di consentire la gestione da parte degli enti di minore dimensione, in forma efficace ed efficiente.

Si dà atto che analogo ragionamento può farsi in relazione al disposto del comma 6 dell'art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001, considerata la specialità della disposizione del comma 557 citato.

Per quanto concerne il lavoro flessibile si prevede:

- un'assunzione a tempo determinato di personale di categoria C, configurato come incarico ex comma 557 della legge 311/2004, finanziato con il Fondo del Ministero dell'interno per il concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 per le assunzioni con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR previsto dall'art. 31 bis del D.L. 6 novembre 2021, n. 152. Si dà atto che tale assunzione avrà un orizzonte temporale individuato nel 2023 come da D.M. 12.10.2022;
- il ricorso all'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, già utilizzato lo scorso anno, per assicurare il supporto, la collaborazione ed il coordinamento al Servizio Tecnico Comunale (Lavori pubblici – Urbanistica ed Edilizia).

In conformità agli orientamenti della Sezione autonomie della Corte dei Conti, considerata l'esiguità della spesa 2009, è da considerarsi quale "limite" di minima per l'ente, la spesa sostenuta nell'anno 2022, corrispondente ad € 13.525,68.

## D) PROGRESSIONI VERTICALI

Non essendo previste cessazioni, la fattispecie non dovrebbe ricorrere (art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017).

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, è stata adottata la deliberazione di aggiornamento della Giunta n. 89 in data 30.12.2022 il cui contenuto si conferma con la deliberazione di approvazione del presente documento.

Dato atto che in si espone in allegato il fabbisogno di personale costituito, a fine figurativo, dalla dotazione organica da ultimo aggiornata, e dalle figure oggetto di programmazione secondo la declinazione del D. Lgs. n. 75/2017; il fabbisogno come risultante dalle tabelle, va integrato con quanto sopra previsto.

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

IN QUANTO SOPRA E PIU' SOTTO RIPORTATO

CONSTA

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) che dispone:

1. Si richiama integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Si dispone il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, come in premessa indicato, specificando che:
  - a) tutte le figure previste e attualmente presenti, costituiscono fabbisogni prioritari/emergenti e professionalità infungibili, stante la assoluta e grave carenza di personale come in premessa specificata;
  - b) le assunzioni previste non sono realizzabili per impossibilità di spesa, e non sono fondate su logiche di sostituzione bensì su maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino, anche attraverso nuove tecnologie. In via esemplificativa si prevede che le assunzioni presso il servizio tecnico siano

orientate su soggetti in possesso di adeguato bagaglio formativo di utilizzo delle tecnologie applicate all'ufficio tecnico;

c) il personale comunale che si ipotizzerebbe di assumere, ove ne ricorressero i presupposti di vincoli di finanza pubblica e di bilancio, svolgerebbe funzioni e attività istituzionali e di core business, mentre attività di supporto e di back office potranno essere ulteriormente esternalizzate e affidate mediante servizi; in particolare potranno essere esternalizzate attività di supporto tecnico (servizi) alla redazione di documenti contabili (stati patrimoniali, conto consolidato, ecc.), conto annuale, progettazioni e direzione lavori, servizi di allertamento e reperibilità tecnica, manutenzioni;

d) rapporto con la vecchia dotazione organica: le linee guida del DPF prevedono che "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"; "nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai propri fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento".

3. Di dare atto che in allegato si riporta il piano dei fabbisogni, comprensivo a meri fini ricognitori della dotazione organica dell'ente da ultimo aggiornata, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere ove ne ricorrano in futuro le condizioni; si evince anche la neutralità finanziaria della programmazione.

4. Di ribadire, come in premessa, l'ampia flessibilità di mansioni, ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001, e che l'assegnazione delle risorse umane alle varie posizioni è meramente orientativa e non vincolante.

5. Di assumere ampia riserva di ulteriori eventuali determinazioni modificative del presente programma che si rendessero necessarie in ragione di successive disposizioni normative o esigenze organizzative.

6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 ovvero richiede, prima dell'attivazione, il reperimento delle risorse finanziarie, mentre per quanto riguarda la sostenibilità finanziaria ai fini del DM. 17.03.2020, si richiamano le considerazioni sopra esposte; ciascuna attivazione assuntiva presuppone specifico atto che dia conto della sussistenza delle condizioni di finanza pubblica per l'assunzione stessa.

7. Di disporre che l'attuazione delle presenti determinazioni programmatiche dovrà, comunque, essere improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa ai sensi di legge laddove possibile, e in ragione di ciò, preliminarmente agli atti esecutivi dovranno essere disposti da parte dei responsabili e dagli organi di controllo interno le necessarie verifiche in tal senso, comprese le verifiche dei presupposti indicati in premessa, e non escludendo, ove occorran, ulteriori determinazioni da parte di questo organo, integrando le parti motivazionali con riferimento alla sostenibilità finanziaria di cui al D.M. 17.03.2020

Q.F.	NECESSARI	IN SERVIZIO NUMERO
A		
B	1	1
C	1	1 rapporto art. 1 comma 557
D	4	2 (+ 1 rapporto art. 1 comma 557), necessario esercizio in forma associata da parte Unione Montana
Dir.	/	
Segr.	1 in convenz.	Scavalchi saltuari

Totale personale al 31-12 dell'anno precedente l'esercizio in corso  
di ruolo n. 03  
L. 311/04 art. 1 c. 557 n. 02

AREA TECNICA			
Q.F. e costi	QUALIFICA PROFESSIONALE	NECESSARI	N° IN SERVIZIO
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1 (art. 1 comma 557 da altro ente – non di ruolo)
C	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 (art. 1 comma 557 da altro ente – non di ruolo)

AREA ECONOMICA-FINANZIARIA			
Q.F. e costi	QUALIFICA PROFESSIONALE	NECESSARI	N° IN SERVIZIO
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1

AREA DI VIGILANZA e TECNICA			
Q.F. e costi	QUALIFICA PROFESSIONALE	NECESSARI	N° IN SERVIZIO
B – come in essere	OPERAIO	1	1
C	ISTRUTTORE CON FUNZIONI DI VIGILANZA	1	0



AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA			
Q.F. e costi	QUALIFICA PROFESSIONALE	NECESSARI	N° IN SERVIZIO
D – come in essere	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1

Per quanto riguarda la programmazione di personale per il triennio 2023-2025, si possono esporre le seguenti considerazioni:

non sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato, peraltro non possibili rispetto alle criticità finanziarie, mentre per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato e i rapporti di collaborazione, si intende assicurare la funzionalità del servizio tecnico mediante i rapporti già in essere ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004.

COMUNE DI MELLE

**PIANO**

**DEGLI OBIETTIVI**

**E**

**DELLE RISORSE**

## RESPONSABILI DI SERVIZIO

Occorre adottare, coerentemente con i limiti e le esigenze di questo ente il piano degli obiettivi e delle risorse, anche in via ricognitoria, per l'esercizio 2023 e comunque per il triennio 2023-2025, relativamente ai vari servizi. Il presente piano costituisce la sottosezione inerente la performance, nell'ambito del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione.

Atteso che:

- 1) le risorse strumentali assegnate sono quelle indicate negli inventari;
- 2) le unità elementari del bilancio di previsione sono individuate dalla risorsa e dall'intervento suddivisi per capitoli ed articoli;
- 3) all'interno di ogni capitolo sono state individuate le risorse assegnate ai singoli responsabili;
- 4) i responsabili delle singole unità operative rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza/economicità (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione).

Si dà atto che:

1. al rimborso dei prestiti, al pagamento degli interessi passivi sui mutui, al pagamento delle retribuzioni tabellari al personale e relativi contributi e imposte provvede d'ufficio il responsabile del Settore finanziario;
2. con l'approvazione del bilancio vengono assunti dal responsabile del Servizio finanziario impegni presunti, per le spese in base a contratti o disposizioni di legge in atto fra le quali: energia elettrica, riscaldamento, servizio idrico integrato, posta, telefono, imposte e tasse varie, premi assicurativi e ogni altra spesa rientrante nella fattispecie descritta;

Nelle procedure contrattuali si dovrà seguire la normativa di legge prevista in materia, tenendo presente i criteri di evidenza pubblica e le disposizioni delle varie leggi finanziarie e del vigente codice dei contratti.

Le determinazioni dei responsabili dei servizi sono soggette a pareri di legge e all'attestazione di cui all'art. 151 del D. Lgs. n. 267/2000.

Agli effetti funzionali e procedurali l'attività di coordinamento tra le unità operative è svolta dal Sindaco, responsabile del servizio personale.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 147-169-196-197-198 del D. Lgs. n. 267/2000 ci si limita ad individuare gli obiettivi ordinari consolidati e di mantenimento per le ragioni che di seguito verranno esplicate, oltre ad inserire quei pochi obiettivi di sviluppo che in un contesto di perenne emergenza operativa (stanti le enormi difficoltà nelle quali versano i piccoli comuni) è possibile fare.

Nell'assetto organizzativo di questo Comune, caratterizzato da una struttura assai semplice costituita da due dipendenti di ruolo amministrativo, un dipendente operativo all'esterno, un tecnico per qualche ora alla settimana e da limitate risorse finanziarie in un contesto normativo che, come è noto, lascia pochi margini di manovrabilità, assumono rilievo gli obiettivi di mantenimento in termini quali/quantitativi e sostanzialmente di ordinaria gestione, risultando difficile stabilire ipotesi di obiettivi di sviluppo sia di implementazione dell'esistente che di nuove azioni. Non si esclude l'identificazione, anche con separati atti, di obiettivi strategici sostenibili nel contesto come prima descritto.

In questo contesto si indicano i seguenti obiettivi:

Sono obiettivi generali e di mantenimento quelli comuni a tutti gli uffici e si individuano nell'efficienza, efficacia ed economicità che devono ispirare l'intera attività dei medesimi uffici vista nel suo complesso e, quindi, nell'organizzazione, negli atti formali, nell'interazione tra le diverse aree, nel rapporto con l'utenza.

Tali principi, ad ogni livello operativo costituiscono i fondamentali elementi guida ed è anche su di essi che si incentrerà il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Sulla scorta di quanto precede vengono assunti quali obiettivi primari ed imprescindibili il buon andamento, la trasparenza, la razionalizzazione dei servizi resi secondo criteri di efficienza ed economicità, lo snellimento procedurale e la semplificazione, l'attenzione a risultati di sostanza, l'adozione di criteri e strategie organizzative che promuovono la produttività e l'incentivazione del personale, il mantenimento della conseguita autonomia operativa e funzionale degli uffici nel rispetto del principio di separazione del potere di governo e di indirizzo degli organi politici dalle responsabilità gestionali dell'operato burocratico il concorso all'opportunità dell'Unione.

Nell'erogazione di tutti i servizi e con riferimento orientativo all'art. 11 del D. Lgs. 286/99, per quanto possibile ed applicabile, obiettivi primari devono essere il miglioramento della qualità e l'attuazione dei principi di eguaglianza, imparzialità, continuità, del diritto di scelta, della partecipazione e dell'efficienza ed efficacia. A tal riguardo il personale addetto userà nel rapporto con l'utenza, ampia disponibilità per il soddisfacimento celere ed immediato dei bisogni evidenziati.

Si individua, inoltre, l'esigenza di provvedere all'acquisizione di beni e servizi seguendo percorsi procedurali che nel rispetto delle vigenti norme e regolamenti comunali siano adeguati e proporzionati all'entità contrattuale, coerenti con gli obiettivi di celerità ed immediatezza in rapporto alle necessità ed ai bisogni, con avvalimento centrale committenza;

### Obiettivi:

#### SERVIZIO FINANZIARIO TRIBUTI (responsabile: Nadia Bastonero)

- 1) Assicurare il rispetto delle norme di garanzia migliorando la trasparenza; applicazione e implementazione piano anticorruzione e trasparenza: **si rinvia agli obiettivi del piano anticorruzione e trasparenza per questa specifica sezione.**  
Sottopeso: 10%. INDICATORE: da relazione anticorruzione;
- 2) L'acquisizione delle entrate proprie dell'Ente assume un importante ruolo strategico in quanto incide in modo rilevante nell'intero assetto gestionale. Per tale ragione si ritiene prioritario ed assolutamente indispensabile definire l'eventuale aggiornamento di canoni connessi al miglior vantaggio derivante dal patrimonio comunale, proseguire negli accertamenti fiscali/tributari, effettuare controlli sugli incassi: prosecuzione accertamenti IMU, TASI, TARI con risorse interne all'ente per annualità pregresse;

Al riguardo, nell'ambito dell'accordo decentrato si inseriscono somme inerenti l'incentivazione IMU TARI di cui all'art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018. Si richiamano le condizioni di erogabilità di detto incentivo, alla luce del recente compendio elaborato dalla Corte dei Conti, Emilia Romagna, n. 1/2023/Par del 13.1.2023:

- Approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal Tuel;
- Adozione da parte del Comune di proprio regolamento quale fonte idonea a determinare la destinazione delle risorse disponibili (pari ad una percentuale del maggiore gettito accertato e riscosso, nella misura massima del 5%) alle due differenti finalità individuate dalla norma (potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e trattamento accessorio del personale dipendente); a tale riguardo, si conferma, anche a integrazione della disciplina esistente per quanto occorra, che l'aliquota percentuale di cui sopra viene ripartita come segue: 4% per trattamento accessorio del personale, 1% per potenziamento risorse strumentali);
- Utilizzo delle risorse così individuate limitato all'anno di riferimento, per tale dovendosi intendere l'annualità successiva a quella in cui è stato accertato a consuntivo il maggior gettito;
- Quota destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate attribuita sulla base dei criteri fissati dalla contrattazione collettiva;
- Beneficio attribuito ad ogni singolo dipendente non superiore al 15% del trattamento tabellare;
- Non esternalizzazione del servizio di accertamento delle imposte in esame in concessione;
- Incentivo non da computare ai fini del rispetto del limite al salario accessorio (art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017);

Quale concreto obiettivo di gestione per le finalità di cui sopra, si stabilisce quanto segue:

Indicatore: incasso importi accertamenti emessi per almeno due annualità anziché per una;

Sottopeso: 20%

- 3) Nuovo contratto funzioni locali: supporto parte contabile revisione istituti e discipline varie (indennità, posizioni organizzative, performance, contrattazione decentrata): indicatori: adempimento; sottopeso: 10%
- 4) Nuova disciplina programmazione fabbisogni di personale: supporto parte contabile per flussi di spesa e programmazione. sottopeso: 5%; indicatori: adempimento;
- 5) Proposta di accorgimenti finanziari e misure correttive per gli equilibri di bilancio per il periodo pluriennale di programmazione; gestione contributi statali straordinari. Sottopeso: 35%; indicatori: iniziative suggerite e intraprese;

- 6) Attivazione o miglioramento eventuali criticità operative di nuovi/diversi servizi al cittadino: attività di supporto per Sagra locale; servizi all'infanzia finanziati con fondi statali; sottopeso: 5%; indicatore: calendarizzazione e gestione sagra con riduzione criticità; attivazione nuovi servizi per l'infanzia;
- 7) Informatizzazione e privacy: attuazione, per quanto di competenza, delle novità normative in materia di codice dei dati personali – regolamento UE 679/2016 (novità) perseguendo obiettivo di equilibrio tra trasparenza e tutela dei dati personali; attuazione per quanto di competenza (ambito finanziario contabile) degli obiettivi PNRR in ambito di transizione al digitale; sottopeso: 5%; indicatore: iniziative poste in essere, adempimenti effettuati;
- 8) Prosecuzione accertamenti e definizioni usi civici – parte finanziaria: Sottopeso: 5%; indicatore: attività svolte in supporto;
- 9) Esternalizzazione servizio idrico integrato: attività di supporto società ACDA SPA sottopeso: 5%; indicatore: attività svolte in supporto.

Obiettivi tutti da porsi in correlazione con integrazione risorse ex art. 15 comma 2 e comma 5 ex CCNL 01.04.1999, ora in corrispondenti previsioni contratto funzioni locali 21.05.2018.

SERVIZI DEMOGRAFICI AMMINISTRATIVI (ANAGRAFE, STATO CIVILE, LEVA, ELETTORALE, ARCHIVIO, GESTIONE UFFICIO SEGRETERIA/PROTOCOLLO, CIMITERO CONTRATTI (responsabile: Renata Fino)

- 1) Assicurare il rispetto delle norme di garanzia migliorando la trasparenza; applicazione e implementazione piano anticorruzione e trasparenza: **si rinvia agli obiettivi del piano anticorruzione e trasparenza per questa specifica sezione.** Sottopeso: 10%. INDICATORE: da relazione anticorruzione;
- 2) Usi civici: definizione pratiche in istruttoria con supporto esterno; prosecuzione pratiche nuove in attuazione dell'indirizzo generale del Consiglio comunale di cui a deliberazione n. 07 in data 27.04.2017 e successivi atti, con supporto esterno; Sottopeso: 25%; indicatori: numero pratiche definite;
- 3) Riduzione monte-ferie attraverso riprogrammazione presenze in servizio: sottopeso: 5%; indicatore: riduzione monte ferie;
- 4) Promozione del territorio e servizi al cittadino: supporto per quanto di competenza per attivazione servizi all'infanzia, attività di supporto per Sagra locale; sottopeso: 15%; indicatore: attivazione servizi all'infanzia, svolgimento sagra con riduzione criticità
- 5) Definizione pratiche cimiteriali con ricognizione situazioni concessorie: sottopeso: 20%; indicatore: numero pratiche definite;
- 6) Lotti boschivi: affidamento lotti disponibili (parte amministrativa); sottopeso: 15%; indicatore: lotti affidati;
- 7) Informatizzazione e privacy: attuazione, per quanto di competenza, delle novità

normative in materia di codice dei dati personali – regolamento UE 679/2016 (novità) perseguendo obiettivo di equilibrio tra trasparenza e tutela dei dati personali; sottopeso: 5%; indicatore: iniziative poste in essere, adempimenti effettuati;

- 8) Esternalizzazione servizio idrico integrato: attività di supporto società ACDA SPA sottopeso: 5%; indicatore: attività svolte in supporto.

Obiettivi tutti da porsi in correlazione con integrazione risorse ex art. 15 comma 2 e comma 5 ex CCNL 01.04.1999, ora in corrispondenti previsioni contratto funzioni locali 16.11.2022

SERVIZIO TECNICO, SERVIZI SOCIALI, PERSONALE (responsabile: Sindaco pro tempore), con attuazione da parte del tecnico per l'ambito tecnico e degli uffici per gli altri ambiti:

- 1) Assicurare il rispetto delle norme di garanzia migliorando la trasparenza; applicazione e implementazione piano anticorruzione e trasparenza: **si rinvia agli obiettivi del piano anticorruzione e trasparenza per questa specifica sezione.** Sottopeso: 10%. INDICATORE: da relazione anticorruzione;
- 2) Usi civici: definizione pratiche in istruttoria con supporto esterno; avvio pratiche nuove in attuazione dell'indirizzo generale del Consiglio comunale di cui a deliberazione n. 07 in data 27.04.2017 e atti successivi, con supporto esterno; sottopeso: 10%; indicatori: numero pratiche definite;
- 3) Valorizzazione dipendente operativo esterno attraverso attività svolte in economia (attività di muratura, ecc. – conferma progetto finalizzato in essere; indicatore: minor ricorso a committenza esterna per attività manutentive di modesta entità; sottopeso: 10%
- 4) Il Comune di Melle, caratterizzato da qualche centinaio di abitanti residenti, ma da numerosa popolazione fluttuante, ovviamente è soggetto a un carico di produzione di rifiuti solidi urbana sproporzionato rispetto alla popolazione. Iniziative da sviluppare sono quelle inerenti la sensibilizzazione dei pubblici esercizi al compostaggio ovvero a favorire da parte dei turisti la raccolta differenziata; indicatore: variazioni positive raccolta differenziata; diminuzione abbandono di rifiuti ovvero mantenimento situazioni di non abbandono: sottopeso: 10%
- 5) Partecipazione a tavoli di concertazione con Unione di Comuni Valle Varaita, per inserimento interventi da realizzare o servizi da acquisire nell'ambito di progetti con fondi Unione europea ovvero GAL ovvero regionali ovvero statali e PNRR: indicatore: progetti partecipati; sottopeso: 15%
- 6) Strategie di efficientamento della manutenzione del patrimonio, anche attraverso iniziative congiunte con altri Comuni per razionalizzare i costi, garantire appetibilità da parte degli operatori economici e agire positivamente sui costi (con particolare riferimento all'appalto neve, servizi scolastici, pubblica illuminazione): indicatori: iniziative attivate; sottopeso: 15%

- 9) Esternalizzazione servizio idrico integrato: attività di supporto società ACDA SPA sottopeso: 5%; indicatore: attività svolte in supporto;
- 7) Iniziative di inclusione sociale: progetto di impiego per attività socialmente utili; iniziative a favore della popolazione per favorire l'aggregazione; indicatori: numero persone coinvolte; attività sociali monitorate attraverso il coinvolgimento diretto delle persone; sottopeso: 5%
- 8) Promozione volontariato attraverso iniziative di sensibilizzazione; indicatore: persone coinvolte; sottopeso: 5%
- 9) Attuazione progetti PNRR; sottopeso: 15%

Si conclude la presente relazione evidenziando che l'Amministrazione centrale procede da tempo a frequenti correzioni normative riguardanti gli Enti Locali con ripercussioni notevoli sulle entrate comunali e quindi si provvederà ad aggiornare il presente documento in relazione alle effettive valutazioni e previsioni in aggiornamento tenendo conto anche del fatto di quanto previsto dalla contabilità armonizzata prevista ai sensi del D.lgs. 118/2011, e del conseguente riaccertamento straordinario dei residui e conseguente inserimento del FPV Fondo pluriennale vincolato successivo all'approvazione del conto consuntivo 2022.

Inoltre, verranno valutate in corso d'anno le possibilità dell'utilizzo dell'Avanzo di amministrazione per investimenti in relazione all'andamento effettivo delle entrate.

Tutto quanto sopra considerato e illustrato, va temperato con un fatto fondamentale, e cioè che l'Unione dei Comuni Valle Varaita, pur costituita, non è ancora operativa quanto alla gestione delle funzioni per conto dei Comuni salvo alcune eccezioni.

Si determina perciò una situazione di forza maggiore in relazione alla quale l'incremento esponenziale degli adempimenti richiesti negli ultimi anni determina l'impossibilità di assolvere in misura integrale agli adempimenti stessi.

Gli obiettivi predetti costituiscono altresì, con declinazione nel contesto dei comportamenti organizzativi e lavorativi, e nel raggiungimento degli obiettivi intermedi, obiettivi di performance per il personale.

**RICONOSCIMENTO DEI CITTADINI NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** (art. 7, comma 2, lett. A, D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, decreto "Madia"):

- Si introduce questo tema, mediante individuazione, a cura dei servizi d'intesa tra loro, di un ambito da sottoporre a feedback dell'utenza. Ciò costituisce obiettivo intersettoriale per TUTTI I RESPONSABILI DEI SERVIZI.

Le norme in tema di partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa (artt. 8, 14 e 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009) non sono di diretta



applicazione per gli enti territoriali; mentre il riconoscimento dei cittadini nel sistema di valutazione della performance di cui all'art. 7, costituisce una norma di indirizzo a cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti.

Questo Comune, per la ridotta struttura organizzativa e l'esigua dotazione di personale, attua un controllo essenzialmente "a vista" della performance, in quanto vi è la possibilità di reclamo immediato dell'utente, in via diretta, nei confronti degli amministratori sul territorio e degli uffici dell'ente.

Quale adeguamento ulteriore, si stabilisce che:

- o almeno un servizio comunale deve essere assoggettato a uno specifico riconoscimento dei cittadini nel sistema di valutazione della performance, con graduale e progressiva estensione ad altri servizi; ciò può avvenire attraverso questionari, ad esempio, oppure attraverso riscontri diretti in occasione di contatti con gli utenti per altre ragioni o in altre occasioni; si individua quale servizio da sottoporre a monitoraggio il TRASPORTO ALUNNI;
- o il nucleo di valutazione sarà a disposizione dei cittadini per segnalazioni, audizioni;
- o tali iniziative dovranno condurre a raccogliere feedback dell'utenza, dati, suggerimenti, che dovranno essere tenuti in debita considerazione dai soggetti gestionali e politici nella formulazione delle proprie gestioni e politiche.

## **PROGETTO FINALIZZATO: ATTIVITA' DI REALIZZAZIONE MANUFATTI IN ECONOMIA/GESTIONE DEL TERRITORIO/ AMBIENTE – 2022/2023**

**Finalità del progetto:** l'obiettivo che ci si prefigge con tale progetto è quello di valorizzare l'attività dell'operatore tecnico esterno, mediante svolgimento di lavori di muratura, ottimizzando così l'organizzazione del proprio lavoro ed evitando così l'affidamento a impresa esterna. Inoltre, può ottimizzare la propria attività attraverso attenta analisi delle criticità presenti sul territorio, con riguardo a:

- viabilità: efficienza pubblica illuminazione, segnalazione di necessità di manutenzione;
- ambiente: segnalazione criticità servizio raccolta porta a porta dei rifiuti.

Tale attività costituisce obiettivo di sviluppo per gli anni 2022/2023. Infatti il progetto è finanziato anche con somme derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999.

### **Descrizione del progetto e attività da eseguire:**

Il dipendente provvederà alla realizzazione di ulteriori manufatti edilizi, secondo le esigenze del comune, interventi che vengono così eseguiti in economia, ad eccezione dell'impiantistica; si tratta di valorizzare la professionalità del dipendente che in passate esperienze lavorative aveva svolto mansioni di muratore; in questo modo si evita il ricorso a committenza esterna.

Mediante controlli sulla viabilità in occasione della percorrenza delle strade, il lavoratore tramite segnalazione, consentirà il tempestivo intervento in occasione di anomalie alla pubblica illuminazione e interventi vari; sulla parte ambientale, egli provvederà al monitoraggio del decoro urbano, del servizio di raccolta porta a porta dei rifiuti, oltre al controllo e al monitoraggio della compostiera di comunità sita nei pressi dell'area camper.

Il lavoratore inoltre provvede a realizzare direttamente l'attività di chiusura loculi, inumazioni, estumulazioni, ecc.

Inoltre il lavoratore si interfacerà direttamente con il Sindaco, responsabile del servizio tecnico nonché della Protezione civile.

Si prevede inoltre la ricognizione del servizio trasporto alunni anche in via di formalizzazione amministrativa per quanto occorra.

**Responsabile del progetto:** responsabile del servizio tecnico – Sindaco pro tempore.

**Durata e valutazione economica del progetto:** il progetto è pluriennale, in quanto per determinate attività il lavoro non si esaurisce nell'arco dell'esercizio, sviluppandosi anche oltre. Valenza particolare è prevista per il periodo invernale, maggiormente critico data l'altimetria del territorio. La quantificazione economica verrà disposta successivamente all'esito positivo della contrattazione decentrata, e la stessa è subordinata al buon esito di tale contrattazione.

**Personale comunale coinvolto nel progetto:** sig. Gianmarco FINO.

### **Altre notazioni gestionali:**

Economie saranno devolute alla quota variabile di fondo dell'esercizio successivo.

Si redigerà relazione consuntiva, in ordine alla corretta gestione progettuale.

Al riguardo peraltro si dà già atto in questa sede:

- il progetto è senza dubbio ad "alta intensità di lavoro". La natura delle attività comporta un disagio aggiuntivo e uno sforzo di disponibilità da parte del personale non indifferente;
- in mancanza di tale assetto, sarebbe assai penalizzato l'ente: l'esternalizzazione totale comporterebbe costi molto più elevati.