



COMUNE DI VALMACCA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 27 marzo 2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART.6 DEL D.L. N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021.

L'anno **duemilaventicinque** addì **ventisette** del mese di **marzo** alle ore dieci nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. BOVIO PIERO - Sindaco	Sì
2. BERTONE MONICA - Vice Sindaco	No
3. BROVEGLIO BOSELLI ANNA MARIA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa, in video conferenza, Stefano Dott. Pretari, Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. BOVIO PIERO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- La legge 6 novembre 2012 n. 190;
- Il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Il D.L. 9 giugno 2021 convertito il Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 132;
- Il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, a norma dell'art.1, cc. 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- I piani e gli orientamenti dell'ANAC in materia di anticorruzione;
- La Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- La Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità del 4 marzo 2011 e la Legge 4 novembre 2010, n. 183”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- Il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (C.A.D.);
- Il “Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024 aggiornato al 23/01/2023;
- Il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.);
- Il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e 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.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

- d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;*

- l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“5. 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.”;

- l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

“6. 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 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti ”.

- l'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, stabilisce che:

“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.”;*

- l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. 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](#). In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 9, comma 1-](#)

quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160".

- l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"8. 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."

PRESO ATTO CHE:

- Il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 132, recante *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione* in attuazione dell'art. 6, comma 5, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, ha definito il contenuto del PIAO, mettendo in evidenza apposite sezioni in cui lo stesso viene a ripartirsi;
- L'art. 8 del citato D.Lgs. n. 132/2022, l comma 2, prevede che *"in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta gironi successivo a quello di approvazione dei bilanci"*;
- Con Decreto del Ministero dell'Interno **24/12/2024** è stato differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione alla data del **28/02/2025**;
- Il presente Comune ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027 con deliberazione del Consiglio comunale n. **38** del **17/12/2024**;
- A seguito della proroga del termine di approvazione del bilancio di previsione, il termine di approvazione del PIAO per gli Enti Locali è a sua volta differito di 30 giorni rispetto alla proroga del termine di approvazione del bilancio di previsione medesimo;

CONSIDERATO CHE:

- L'art. 11 del D.M.P.A. 30 giugno 2022, n. 132, prevede che *"negli enti locali il piano è approvato dalla giunta"*;

DATO ATTO CHE:

- il **Comune di Valmacca**, alla data odierna, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- il **Comune di Valmacca** in sede di approvazione del PIAO, intende approvare come allegati al presente documento, i Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed in particolare articolare:
 - a) **PIAO (all. A);**
 - b) **Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 (all. B);**
 - c) **Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 (all. C);**
 - d) **Piano della performance 2025-2027 (all. D);**
 - e) **Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025-2027 (all. E);**
 - f) **Piano delle azioni positive 2025-2027 (all. F);**
 - g) **Piano della formazione 2025-2027 (all. G);**

DATO ATTO CHE:

- La Corte dei Conti della Regione Sicilia, con deliberazione [n. 48/2023/PAR](#) ha confermato che, a fronte dell'eventuale mancata approvazione del bilancio di previsione, si è raccomandata l'approvazione di un PIAO provvisorio, contenente quantomeno la parte relativa all'aggiornamento della performance, al fine di garantire la programmazione interna, la fissazione degli obiettivi e la possibilità di valutare dirigenza e personale, oltre a permettere di procedere alle assunzioni con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale;
- Il Ministero della Pubblica Amministrazione ha specificato che gli obiettivi debbano essere chiari, concreti e misurabili;

RILEVATO CHE:

- Il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, stabilisce:
 - ✓ all’art. 1, comma 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;
 - ✓ all’art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell’Amministrazione;
 - ✓ all’art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO CHE:

- Il D.M.P.A 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto e le modalità applicative del PIAO specifica che esso si distingua in sezioni, con contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate (art. 2), così elencate:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE (Art. 2);

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE (Art. 3):

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico**, con i risultati attesi in base ai documenti di programmazione adottati, le azioni tese a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alla P.A. dei cittadini ultrasessantacinquenni e disabili ed il benessere generato (Sezione Strategica al D.U.P.);
- b. **Sottosezione di programmazione Performance**: sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo”, allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo 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 [...]*”, pertanto si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**: ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013,

n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della 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.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (Art. 4):

1. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
2. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
3. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

SEZIONE 4. MONITORAGGIO (art. 5): la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

1. all'art. 2, comma 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;
2. all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1"*;
3. all'art. 7, comma 1, che *"Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione"*;
4. all'art. 9, che *"Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto 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."*;

EVIDENZIATO CHE:

- Con la direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del **14/01/2024**, in materia di valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico, è stato previsto che la promozione della formazione costituisca uno specifico obiettivo di performance di ogni dirigente, prevedendo un numero non inferiore a 40 ore pro-capite, pari a una settimana di formazione all'anno, per l'esercizio **2025**;
- La suddetta direttiva, senza vincoli di esaustività, ha delineato alcuni ambiti di formazione quali:
 - ✓ attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (Legge n. 150 del 2000, art. 4);
 - ✓ salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
 - ✓ prevenzione della corruzione (Legge n. 190 del 2012, art. 5);
 - ✓ etica, trasparenza e integrità;
 - ✓ contratti pubblici;
 - ✓ lavoro agile;
 - ✓ pianificazione strategica;

DATO INFINE ATTO CHE:

- Con deliberazione della Giunta comunale n. **27** del **08/04/2024**, il **Comune di Valmacca** aveva approvato il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione per il triennio **2024-2026**;
- I contenuti del bilancio di previsione **2025-2027** e dell'aggiornamento al DUP rappresentano parte presupposta, integrante e sostanziale del presente documento;
- Il PIAO **2025-2027** ha visto un adeguamento dei suoi allegati sia con riferimento al piano della prevenzione, della corruzione e della trasparenza, sia al piano delle azioni positive;

RISCONTRATO:

- Di avere acquisito il parere del revisore contabile in data **26/03/2025 (all. H)**;
- Di avere informato, nei termini previsti dal CCNL, i sindacati in merito ai documenti di interesse contrattualistico e di notificarli in relazione all'evoluzione che gli stessi potranno avere in futuro;
- Di avere condiviso gli obiettivi del personale con il Nucleo di valutazione dell'Ente ottenendo la relativa validazione del piano della performance, acquisita agli atti del Comune in data 27/03/2025;

RISCONTRATO ALTRESI' CHE:

- Nell'ultimo anno e nei precedenti:
 - ✓ non sono intervenuti fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
 - ✓ non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti;
 - ✓ non sono intervenute modifiche degli obiettivi strategici;
 - ✓ non sono intervenute modifiche significative alle sezioni del PIAO da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

VISTI i pareri favorevoli del Responsabile del Segretario Comunale e del Responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi **FAVOREVOLI** espressi dai presenti per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare tutta la parte in premessa alla presente deliberazione, quale sua parte fondante, integrante e sostanziale;

Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021, secondo lo schema definito con D.M.P.A. n. 132/2022, il PIAO **2025-2027**, che allegato alla presente deliberazione con la lettera **A)** ne costituisce parte integrante e sostanziale, insieme agli ulteriori allegati identificati con le lettere **B-C-D-E-F-G-H**;

Di escludere dall'approvazione del PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del D.L. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;

Di dare mandato al Responsabile del Servizio Finanziario di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato PIAO, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;

Di dare mandato al Responsabile del Servizio Finanziario di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione **2025-2027**, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;

Di dare immediata esecutività alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, con votazione unanime favorevole resa a parte, stante l'urgenza di procedere in merito alla luce di quanto sopra esposto.

COMUNE DI VALMACCA
Provincia di ALESSANDRIA
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
ISCRITTA ALL'ORDINE DEL GIORNO
GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 27/03/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 AI SENSI DELL'ART.6 DEL D.L. N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N.113/2021.

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Avendo provveduto all'istruttoria della proposta di deliberazione in oggetto e verificato la sua conformità alla normativa che regola la materia in oggetto, per quanto di competenza, **si esprime parere favorevole di regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Li, 27 marzo 2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Pretari Stefano

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Avendo provveduto all'istruttoria della proposta di deliberazione in oggetto e verificato la sua conformità alla normativa che regola la materia in oggetto, per quanto di competenza, **si esprime parere favorevole di regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Li, 27 marzo 2025

IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DEL PERSONALE
F.to Dott. Enrico Bovio

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITÀ CONTABILE.

Avendo provveduto all'istruttoria della proposta di deliberazione in oggetto, per quanto di competenza, si esprime parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000;

Li , 27 marzo 2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Ivonne Bauce

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 27/03/2025

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to BOVIO PIERO

IL SEGRETARIO DELL'ENTE
F.to Stefano Dott. Pretari

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N.RO 150 Reg. pubbl.

Su attestazione del messo, certifico che copia di questa deliberazione della Giunta Comunale è stata affissa all'albo pretorio sul sito istituzionale dell'Ente oggi 03/04/2025 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi di legge.

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n. 07/2025 trasmesso ai Consiglieri Comunali Capo Gruppo in conformità all'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000.

Addì 03/04/2025

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Dott. Enrico Bovio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134, T.U.E.L. D.lgs.vo 267/2000)

Si attesta che la presente deliberazione è Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)

Addì 27-mar-2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale. In carta libera per uso amministrativo.
Lì 03/04/2025

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Dott. Enrico Bovio



COMUNE DI VALMACCA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

ALLEGATO “B”

alla deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 27/03/2025

PIAO 2025-2027 (Relazione calcolo capacità assunzionale)

SEZIONE 3

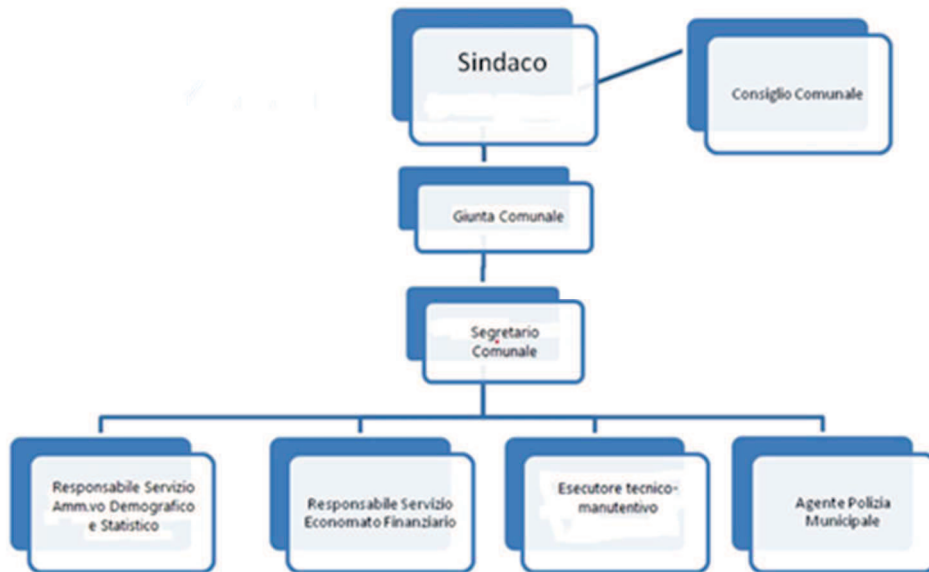
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(ART. 4 DEL DECRETO P.A. 30 GIUGNO 2022 N. 132)

3.1 Struttura Organizzativa e Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'ente è così rappresentata:



Livelli di responsabilità organizzativa

Servizio Amministrativo – Demografico – Statistico: Responsabile Bovio Enrico

Anagrafe, stato civile, elettorale, leva, statistica, Toponomastica, numerazione civica Censimenti generali, Agricoltura, Ufficio relazioni con il pubblico, Segreteria particolare Amministratori, Attività culturali, sportive, ricreative, Archivio, Polizia amministrativa, Commercio, Artigianato e Attività produttive, Pubblica istruzione e assistenza scolastica, Servizi sociali, Edilizia residenziale pubblica.

Servizio Economico – finanziario: Responsabile Bauce Ivonne

Bilancio e rendiconto, tenuta inventari, Controllo di gestione, Economato, Gestione economica, previdenziale, assistenziale ed assicurativa del personale e degli organi istituzionali, Servizi fiscali.

Servizio Tributi: Responsabile Dominga Crepaldi, in Convenzione con il Comune di Bozzole.

Servizio Tecnico lavori pubblici e Servizio Tecnico-Manutentivo: Responsabile Buzio Andrea, incarico ai sensi art. 1 comma 557 Legge 311/2004 per l'anno 2025 per n. 12 ore settimanali.

Segretario Comunale: Dott. Stefano Pretari reggente a scavalco

Vice-Segretario: Dott. Bovio Enrico

Responsabile della Transizione digitale: Rag. BAUCE Ivonne come individuato con D.S..

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 3 unità di personale previste, di cui n. 3 dipendenti dell'Ente.

di cui: n. 3 a tempo indeterminato:

- n. 3 a tempo pieno

Presenza di:

- n. 1 responsabile ufficio Tributi per 14 ore settimanali in Convenzione con il Comune di Bozzole (AL);
- n. 1 responsabile ufficio Tecnico per 12 ore settimanali con Incarico ai sensi art. 1 comma 557 Legge 311/2004.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Allegato “B” - Dotazione organizzativa 2025-2027 è parte integrante e sostanziale del presente atto.

In esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono stati sostituiti - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁴

Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'Amministrazione **allegato “E” POLA 2025-27** è parte integrante e sostanziale del presente atto.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel D.U.P.S. 2025/2027 risulta definita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

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

In particolare, risulta definito quanto segue:

A) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa (articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020)

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17 marzo 2020 a seguito dell'approvazione del **Rendiconto 2023** con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 22.04.2024, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale.

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **18,31%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **29,50%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **33,50%**;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, aggiornata sulla base dei dati del rendiconto 2023, di € **97.228,86** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € **256.343,23 (spesa di personale 2023 + 97.228,86)**;

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

- a) Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021-2022-2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2024:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	894.770,01	925.885,93	870.079,68
MEDIA ENTRATE NEL TRIENNIO	896.911,87		
FCDE Bilancio di Previsione 2024 assestato	27.951,77		
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	868.960,10		

b) Calcolo delle spese di personale da rendiconto anno 2023:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE	
D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019 e successivi decreti correttivi	
D.M. 17 marzo 2020 art. 2: 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'articolo 110 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Correttivo n. 2 – spesa segretario in convenzione (Decreto Ministero Interno 21.10.2020 art. 3 comma 2): Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati all'Ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli Enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare di segreteria convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa. Correttivo n. 4 – arretrati precedenti CCNL 2019/2021 (art. 3 comma 4 ter DL 36/2022 (DL PNRR 2) convertito in Legge n. 79/2022: “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019 n. 58”. Circolare Ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019	159.114,37

c) Calcolo rapporto tra le spese di personale 2023 e media entrate al netto FCDE:

$$\frac{\text{Spese di personale 2023 € 159.114,37}}{\text{Media entrate netto FCDE € 868.960,10}} * 100 = \mathbf{18,31\%}$$

d) Calcolo dell'incremento teorico effettivo

INCREMENTO TEORICO € 97.228,86

(869.825,80*29,50%) – 159.114,37

(Media entrate ultimo triennio al netto FCDE*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2023

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza.

Per gli anni 2025/2027, cessati gli effetti dell'applicazione della Tabella 2, il Comune può assumere entro gli spazi finanziari definiti secondo la Tabella 1:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
€ 97.228,86	€ 97.228,86	€ 97.228,86

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il seguente prospetto:

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'INCREMENTO EFFETTIVO CON LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE			
	ANNO 2025	ANNO 2025	ANNO 2026
<i>Spesa personale 2023</i> <i>(voci rilevanti ai sensi del DM)</i>	159.114,37	159.114,37	159.114,37
<i>+ Incremento calmierato</i>			
<i>Valore massimo teorico</i>	97.228,86	97.228,86	97.228,86
<i>Importo massimo consentito</i>	256.343,23	256.343,23	256.343,23
<i>Spesa personale prevista</i> <i>(voci rilevanti ai sensi del DM)</i> <i>Macroaggregato 101 + altre</i> <i>spese personale, no Irap</i>	193.655,89	193.655,89	193.655,89
<i>Capacità assunzionale residua</i>	62.687,34	62.687,34	62.687,34

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

B) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006)

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006.

Per i Comuni inferiori a 1000 abitanti si fa riferimento alla spesa 2008 (Comma 562 L. 296/2006) € **209.443,69**.

Visti i prospetti del Bilancio 2025/2027 aggiornati e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della spesa 2008, come si evince dal seguente prospetto:

	2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	179.449,17	245.906,08	230.200,00	230.200,00
Spese macroaggregato 103 formazione del personale	0,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Irap macroaggregato 102	11.460,00	14.014,76	12.855,00	12.855,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: 104 personale in convenzione S.C.	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: 109 spese personale comandato e in convenzione	31.000,00	23.000,00	23.000,00	23.000,00
Altre spese: 103 missioni	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	221.909,17	283.920,84	267.055,00	267.055,00
(-) Componenti escluse (B)	12.465,48	79.076,80	62.210,96	62.210,96
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	209.443,69	204.844,04	204.844,04	204.844,04
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

C) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010)

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 0,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: € 0,00

D) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato, con deliberazione G.C. n. 91 del 31/12/2024, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, **con esito negativo**.

E) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- si attesta che il Comune di Valmacca non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

F) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

G) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2025
TEMPO INDETERMINATO
Reintegro ex dipendente trasferito all'Unione dei Comuni Terre di Po E Colline del Monferrato con deliberazione G.C. n. 34 del 18.05.2016. Si prevede l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore di polizia locale da assegnare al Settore POLIZIA MUNICIPALE.
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014), nell'ambito dell'Area Tecnica.
ANNO 2026
TEMPO INDETERMINATO
Non si prevedono assunzioni.
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014), nell'ambito dell'Area Tecnica.
ANNO 2027
TEMPO INDETERMINATO
Non si prevedono assunzioni.
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014), nell'ambito dell'Area Tecnica.

In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	949
Anno Corrente	2025

Prima soglia	Seconda soglia
29,50%	33,50%

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
45,55%	80.228,86 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	870.079,68 €
Penultimo rendiconto	925.885,93 €
Terzultimo rendiconto	894.770,01 €

FCDE	27.951,77 €
Media - FCDE	868.960,10 €
Rapporto Spesa/Entrate	
20,27%	

Spesa massima 2025	
256.343,23 €	

Spesa del personale		
Redditi da lavoro dipendente	Macroaggregato 101	159.114,37 €
Spesa per il Segretario in convenzione	Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	17.000,00 €
	Eventuale importo ricevuto	0,00 €
Somministrazione	BDAP U1.03.02.12.001	0,00 €
Quota LSU in carico all'Ente	BDAP U1.03.02.12.002	0,00 €
Collaborazioni coordinate e a progetto	BDAP U1.03.02.12.003	0,00 €
Altre forme di lavoro flessibile	BDAP U1.03.02.12.999	0,00 €

Totale spesa del personale	
Ultimo rendiconto	176.114,37 €

Collocazione ente	
Prima fascia	

10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)	
8.022,89 €	

Capacità assunzionale	
80.228,86 €	

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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;	

Entrate Correnti	
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.	

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%

Comuni che si collocano nella seconda fascia	
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.	

Comuni che si collocano nella terza fascia	
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.	

COMUNE DI VALMACCA
Provincia di Alessandria

ALLEGATO "B2" alla deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 27/03/2025

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

NON NECESSITA' DI PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI TRAMITE PROCEDURE CONCORSUALI O SELETTIVE O SIMILARI PER IL TRIENNIO DI RIFERIMENTO

Per effetto dell'entrata in vigore, a fare data dal 1° aprile 2023, del nuovo sistema di classificazione del personale dipendente, come disciplinato dal Titolo III del nuovo C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022, in combinato disposto alla deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 20/03/2023 di approvazione dei nuovi profili professionali, si rappresenta qui di seguito il nuovo assetto organizzativo del Comune di Valmacca (AL).

	Nuovo profilo	Profilo precedente	Dotazione precedente		Nuova dotazione		Posti coperti		Posti vacanti	
			Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Area Funzionari	FUNZIONARIO APPALTI PUBBLICI									
	FUNZIONARIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE								
	FUNZIONARIO GIURIDICO - AMMINISTRATIVO	oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1		1		1			
	FUNZIONARIO CONTABILE		1		1		1			
	EDUCATORE ASILO NIDO									
	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	Nuovi								
	FUNZIONARIO CULTURALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE								
	FUNZIONARIO LAVORI PUBBLICI e MANUTENZIONE									
	FUNZIONARIO EDILIZIA E URBANISTICA	FUNZIONARIO TECNICO oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO								
	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.CONT. Addetto servizi sociali e UDP								
	FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO								
	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE								
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE								
	BIBLIOTECARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECA								
	EDUCATORE PROFESSIONALE	EDUCATORE PROFESSIONALE								
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE								
Area Istruttori	ISTRUTTORE DIDATTICO SCUOLA DELL'INFANZIA*	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA								
	ISTRUTTORE DIDATTICO ASILO NIDO*	EDUCATORE ASILO NIDO								
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO									
	ISTRUTTORE ADDETTO RELAZIONI CON IL PUBBLICO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE								
	ISTRUTTORE CONTABILE		1		1				1	
	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AGENTE DI P.M.	1		1		1			
	ISTRUTTORE TECNICO	COORDINATORE MANUTENZIONI								
		ISTRUTTORE TECNICO								
	ISTRUTTORE CULTURALE	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO								
		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO CULTURA								
Operatori esperti	ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI	ISTRUTTORE INFORMATICO								
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO								
		APPLICATO AMMINISTRATIVO								
		OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE								
	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	COLLABORATORE PROFESSIONALE								
		ESECUTORE TECNICO	1		1				1	
	COLLABORATORE SCOLASTICO	ESECUTORE SCOLASTICO								
Operatori	AUTISTA SCUOLABUS	AUTISTA SCUOLABUS	1		1		1			
	COLLABORATORE SERVIZI GENERALI	ESECUTORE AMMINISTRATIVO								
	OPERATORE AUSILIARIO* (*Profili a esaurimento)	OPERATORE SCOLASTICO								
TOTALE			6	0	6	0	4	0	2	0

POSTI SOPPRESSI		
Profilo professionale	Numero	
	Tempo pieno	Tempo parziale
POSTI ISTITUITI		
Profilo professionale	Numero	
	Tempo pieno	Tempo parziale

Nella dotazione organica risultano non coperti i seguenti 2 posti:

- n. 1 Istruttore contabile Cat. ex C – tempo pieno ;
- n. 1 Agente di polizia municipale - Area di vigilanza Cat. ex C – tempo pieno (trasferito in mobilità all'Unione dei Comuni Terre di Po "E" Colline del Monferrato dal 01.06.2016)*;
- n. 1 Collaboratore Area tecnico-manutentiva Cat. ex B – tempo pieno;

**A far data dal 01.06.2016 l'Agente di Polizia Municipale Categoria ex C è stato trasferito definitivamente in mobilità presso l'Unione dei Comuni Terre di Po "E" Colline del Monferrato, a seguito del trasferimento della funzione di polizia locale. Il posto rimane congelato a seguito di una possibile futura riacquisizione della funzione a suo tempo conferita all'Unione o in caso di scioglimento dell'unione/recesso del comune dall'unione. Riassorbimento dal 01.01.2025 del personale a seguito di scioglimento dell'Unione dei Comuni Terre di Po e Colline del Monferrato e distaccato in comando presso il Comune di Casale Monferrato. La convenzione di Polizia locale verrà meno alla data del 31/03/2025.*

COMUNE DI VALMACCA (AL)



ALLA GIUNTA COMUNALE
PARERE DEL REVISORE

OGGETTO: Sezione 3.3 -Piano triennale dei fabbisogni di personale- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Il Revisore

Premesso che

- l'art. 6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) il quale, nell'ottica della semplificazione, assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente come: fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione etc.;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente

della Repubblica n. 81, avente ad oggetto: “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;

- nella stessa data, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Visto

l’art. 6 del sopracitato Decreto ministeriale rubricato: “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti “ il quale testualmente dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni 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.
2. 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.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Considerato

- Che la sezione 3.3 del PIAO 2025-2027 contiene il piano triennale relativo alla programmazione triennale del fabbisogno del personale e consente di rispettare
 - le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
 - il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 ;
 - il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Preso atto

dell'acquisizione preventiva del parere favorevole di regolarità tecnica e contabile del responsabile del servizio finanziario, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Esprime

Parere favorevole in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni del personale contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 sezione 3.3

Torino, lì 26.03.2025

Il Revisore

Dott.ssa Elena Mancini



