
 <p><i>Comune di Odaengo Piccolo</i></p>	<p>COMUNE DI ODALENGO PICCOLO</p>	 <p><i>Unione Terre del Tartufo</i></p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(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)

Sommario

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ELENCO ORGANI AMMINISTRATIVI

CONTESTO DEMOGRAFICO

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa del Comune di Grazzano Badoglio
ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2 Formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La redazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) non può prescindere dal percorso associativo avviato da questo Ente e dalle attività svolte a livello sovracomunale in quanto i servizi sono svolti tutti in forma associata tramite l'Unione Terre del Tartufo e i dipendenti svolgono attività lavorativa sia per l'Ente di appartenenza sia per l'Ente Unione.

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 con la finalità di portare ad unitarietà diversi profili programmatori, in funzione di una visione strategica integrata, con obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

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.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;
- Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) valore pubblico, b) performance, c) rischi corruttivi e trasparenza;
- Sezione 3. Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa, b) organizzazione del lavoro agile, c) piano triennale dei fabbisogni;
- Sezione 4. Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti.

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, 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, in particolare:

- a) **Piano dei fabbisogni del personale**, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- c) **Piano della Performance**, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- d) **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, di cui all'art.1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- e) **Piano organizzativo del lavoro agile**, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- f) **Piano di azioni positive**, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

La confluenza dei piani, sopra riportati, nel PIAO mantiene inalterate le relative normative che continuano a rappresentare il quadro normativo di riferimento per le singole sezioni del PIAO, 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha pertanto il compito principale di fornire una visione di insieme dei principali strumenti di programmazione operativa e dello stato di salute dell'Ente e il fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 24 novembre 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione stesso organo n. 20 del 24 novembre 2023.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Riferimenti

Indirizzo	Piazza Piemonte, n.1 – Odalengo Piccolo (AL)
Centralino	0141.919126
Fax	0141 919900
Sito	www.comune.odalengopiccolo.al.it
e-mail	info@comune.odalengopiccolo.al.it
PEC	odalengopiccolo@pec.comune.odalengopiccolo.al.it
P.Iva / C.F.	P.Iva: 00447810060 / C.F. 00447810060
C/C postale	11348158
C/C bancario	IT61P0608510316000000020164
Conto tesoreria unica	IT37Q0100003245110300300110
Codice univoco	UF7TGP

Organi amministrativi

In riferimento alle elezioni amministrative del 26 maggio 2019, gli organi elettivi del Comune di Odalengo Piccolo al 31 dicembre 2022, risultano così composti:

SINDACO

Panatero Mirella

ASSESSORI

Basso Pinuccia (Vice Sindaco)

Rossi Gino

CONSIGLIERI COMUNALI

Collegio Botta Degiovanni Donatella

Bacarelli Alessia

Quarello Andrea

Zannol Martina

Cantatore Cristina

Boario Carlo

D'Urso Alessandra

Tartaglino Michele

Comune	Popolazione al 31/12/2021	Popolazione al 31/12/2022	Popolazione al 31/12/2023	Superficie kmq
Odalengo Piccolo	240	239	228	7,63

Popolazione al 31/12/2023 suddivisa per le seguenti classe d'età:

Comune	6-16 anni	30-60 anni	over 60
Odalengo Piccolo	24	77	99

Servizi gestiti in forma associata

Tutte le funzioni fondamentali degli enti locali sono esercitate in forma associata tramite l'Unione di Comuni Terre del Tartufo con sede in Moncalvo, avvalendosi di ufficio unico comune presso la sede dell'Unione e uffici distaccati presso le sedi comunali.

Servizi affidati ad altri soggetti

Trattasi di servizi per i quali è previsto un ambito territoriale ed un numero di abitanti che comportano la necessità di una aggregazione diversa già espletati in forma associata ante costituzione Unione che ora effettuata, per conto dei Comuni associati, il coordinamento ed il controllo delle attività gestionali di competenza di dette forme associative.

- Servizi di raccolta e valorizzazione, recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti urbani per il tramite del Consorzio Casalese Rifiuti Autorità d'ambito e di bacino, consorzio obbligatorio in materia di rifiuti ai sensi del D. Lgs. 152/06 e della L.R. 24/02 il quale a sua volta ha affidato il servizio di raccolta, di recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti urbani mediante alla società COSMO s.p.a., azionisti della società sono gli stessi 44 comuni che compongono territorialmente il bacino del Consorzio Casalese Rifiuti.
- il servizio idrico integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) per il tramite del Consorzio dei Comuni Acquedotto del Monferrato A.T.O. 5.
- la funzione dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, comma 4, della costituzione" in delega ad ASL-AL.

In osservanza a quanto previsto dagli artt. 20 e 26 c. 11 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. l'Ente ha provveduto, nella seduta di Consiglio del 24/11/2023, alla ricognizione di tutte le partecipazioni possedute dal Comune di Odalengo Piccolo alla data del 31/12/2023, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21.

Denominazione	Sede	% di partecipazione
COSMO s.p.a. – Gestione Ambientale Integrata	Via A. Grandi, 45/A 15033 CASALE MONFERRATO P. IVA 01628780064	0,951
GAL BASSO MONFERRATO ASTIGIANO S.C.A.R.L.	Piazza Vittorio Emanuele II, 16- 14039 TONCO (AT) C.F. 01150930053	0,077

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.1 Valore pubblico.

2.2 Performance

Ai sensi del D.M. n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 2.2 Performance.

Questa Amministrazione annualmente ha sempre predisposto ed approvato il piano della performance, con rinvio, per i servizi gestiti in forma associata al piano della performance dell'Unione.

L'Unione Terre del Tartufo, pur non sussistendo l'obbligo ha ritenuto opportuno, per motivi di trasparenza ed efficienza dell'azione amministrativa, inserire nel PIAO la sezione relativa alla performance, in quanto nella nuova logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, la performance costituisce la prima leva per la creazione del Valore Pubblico. La sottosezione predisposta secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009, con obiettivi programmati in modo funzionale e correlato alle strategie di creazione del Valore Pubblico che rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, prende le mosse dai programmi definiti nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie e tecnologiche, al Segretario e alle posizioni organizzative e, a cascata, a ciascun dipendente o personale in comando.

Stante che tutte le funzioni fondamentali sono esercitate in forma associata, si rinvia integralmente alla relativa sezione figurante sul PIAO dell'Unione Terre del Tartufo.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 - 2026

**ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA" SUCCESSIVAMENTE
MODIFICATO DAL D.P.R. 115/2007 E DAL D. LGS. N. 151/2015**



Anche in questo caso si rinvia integralmente al Piano Azioni Positive contenuto nel PIAO dell'Unione Terre del Tartufo, piano che prende in considerazione sia il personale dipendente dell'ente Unione sia quello in comando dai Comuni che la compongono.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La prevenzione della corruzione prevede un insieme di attività tese ad evitare che, nel corso dell'attività amministrativa, si verifichi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere o attribuzioni o altri vantaggi privati, comprendendosi in tale accezione non solo le situazioni che concretizzano ipotesi di delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui vi sia uso privato delle pubbliche funzioni o inquinamento dall'esterno dell'azione amministrativa.

ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 stabilisce una distinzione tra la definizione di corruzione intesa come "comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli" e quella di prevenzione della corruzione, da intendere come "serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge 190/2012".

Quindi, la prevenzione della corruzione introduce e mette a sistema misure che operano in presenza di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero costituire un ambiente favorevole all'evento corruttivo in senso proprio.

Il PTPCT dalla nascita al PIAO

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione della "Convenzione dell'ONU contro la corruzione" del 31 ottobre 2003 e della "Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo" del 17 gennaio 1999, è stata disciplinata e riordinata la normativa in materia di lotta alla corruzione nella PA e sono state introdotte una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale per prevenire fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione.

I destinatari delle suddette disposizioni devono individuare un Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che di norma coincide, nei comuni, con il Segretario Generale. Tra i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione compare quello di predisporre un Piano Triennale di prevenzione della Corruzione (PTPCT) che individui e analizzi le attività a maggior rischio corruzione e le corrispondenti misure utili a prevenire tale fenomeno.

Con Delibera C.U. n. 22 in data 23 dicembre 2019 è stata trasferita all'Unione Terre del Tartufo la funzione in tema di prevenzione corruzione e trasparenza e che pertanto, a partire dal triennio 2020-2022, viene adottato un unico PTPCT per l'Unione Terre del Tartufo e per i Comuni facenti parte della stessa: Moncalvo, Grazzano Badoglio, Odalengo Piccolo e Penango.

Il Piano Triennale per la Corruzione e la Trasparenza 2024-2026, nel rispetto della data del 31 gennaio di cui al Comunicato 10 gennaio 2024 del Presidente Autorità Nazionale Anticorruzione, è stato adottato con deliberazione della giunta dell'Unione n. 2 in data 23 gennaio 2024 come allegato del PIAO 2024/2026

Si rinvia al provvedimento adottato dall' Unione Terre del Tartufo.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il Valore Pubblico, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di Valore Pubblico programmati.

3.1 Struttura Organizzativa del Comune di Odalengo Piccolo

L'articolazione organizzativa del Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUPS ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il modello organizzativo del Comune, che, si ricorda , gestisce in forma associata tutte le funzioni fondamentali, è basato su :

- Area 1: Segreteria – Affari Generali – Servizi alla persona
- Area 2: Servizi economici – finanziari

Consistenza del personale al 31 dicembre 2023

Servizio Segreteria gestito in convenzione con i Comuni facenti parte dell' Unione Terre del Tartufo. A seguito pensionamento la posizione è attualmente vacante. E' presente la figura del Vicesegretario facente funzioni per un periodo temporale di 120 giorni con decorrenza 13/12/2023

AREA	CAT	Nuova classificazione CCNL 2019/21	POSTI	NOTE
Tecnica-manutentiva	B	Area degli operatori esperti	1 Tempo pieno	In distacco all'Unione per l'intero orario di lavoro

All'interno della dotazione organica non sono presenti figure di categoria dirigenziale. La Responsabilità dell'Area Amministrativa fa capo al Vicesegretario Comunale.

Per i servizi rientranti nell'area amministrativa generale e finanziari l'Unione Terre del Tartufo ha espletato, nell'anno 2023, le procedure concorsuali per l'assunzione di due istruttori (capacità assunzionale ceduta da questo Comune e dal Comune di Penango).

Attualmente è assegnata un'unica posizione organizzativa per Servizi Finanziari/ Tributi a dipendente di comune associato responsabile del servizio finanziario dell'Unione.

La Responsabilità dell'Area Tecnica e tecnica manutentiva è assegnata dall'Unione come pure quella relativa ai servizi cimiteriali.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. l), del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Si rimanda al Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 28 gennaio 2022, le cui misure rimangono confermate anche per l'anno in corso.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Questo ente ha già approvato la nota di aggiornamento del DUPS con deliberazione consiliare n. 19 del 24 novembre 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione stesso organo n. 20 del 24 novembre 2023.

La programmazione e la definizione di bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, viene valutata a livello di Unione.

In merito alla programmazione del personale, si fa presente che non si intende procedere ad assunzioni.

Nell'anno 2022 a seguito cessazione della dipendente D6 il Comune ha ceduto la capacità assunzionale per la sostituzione di nr. 1 unità a tempo pieno e a tempo indeterminato all'Unione Terre del Tartufo, cui è affidata la gestione in forma associata di tutte le funzioni fondamentali comunali

Anche il Comune associato di Penango ha ceduto capacità assunzionale

L'Unione al 31/3/2023 ha completato le procedure di selezione del nuovo personale, (nr. 2 unità categoria C):

Una entrata in servizio il 01/02/2023 istruttore servizi amministrativi e demografici

Una entrata in servizio il 2/5/2023 istruttore amministrativo contabile

Il conseguente potenziamento dell'organico consentirà una migliore gestione degli uffici amministrativi per i Comuni associati ed una migliore erogazione dei servizi all'utenza

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli sulle assunzioni e sulla spesa di personale si osserva quanto segue: l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della cosiddetta capacità assunzionale dei Comuni, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;

- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020.

In base ai dati contabili del rendiconto 2022 la capacità assunzionale ai sensi art. 33 c. 2 DL 34/19 è la seguente per l'anno 2024:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2022	239	a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2022	(a) 101.184,96 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	104.805,57 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	295.448,23 €	
		2021	300.516,27 €	
		2022	329.492,05 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			308.485,52 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	570,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	307.915,52 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		32,86%
Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

Il Comune non dispone pertanto attualmente di ulteriore capacità di incremento della spesa di personale. I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione.

3.3.2 Formazione del personale

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono in previsione modifiche della distribuzione del personale in organico per gli anni 2023,2024,2025.

Modifica del personale in termine di livello e inquadramento

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. per il triennio 2019/2021 (sottoscritto in data 16/11/2022), ossia il 01/04/2023, nella declinazione della dotazione organica alle categorie (A, B, C, D), sono inserite le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali.

Strategia di copertura del fabbisogno

Sulla base dell'andamento delle attività istituzionali, ivi compresi i progetti finanziati da fondi PNRR, si valuteranno eventuali fabbisogni aggiuntivi.

Obiettivi di formazione del personale

La formazione del personale è curata dall'Unione Terre del Tartufo che allo scopo impiega risorse proprie e si avvale delle opportunità di formazione gratuita, riservata ai dipendenti, organizzata a livello regionale, ovvero dai ministeri competenti.

La formazione del personale è sempre stata al centro dell'attenzione dell'Ente Unione consapevole che la professionalità dei dipendenti è essenziale per raggiungere l'obiettivo primario dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Anche il prossimo triennio prevede l'utilizzo della formazione gratuita oltre all'affiancamento con la formazione specifica utilizzando risorse proprie.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

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:

- 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";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale 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.