



COMUNE DI MORETTA

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Data 16/04/2025

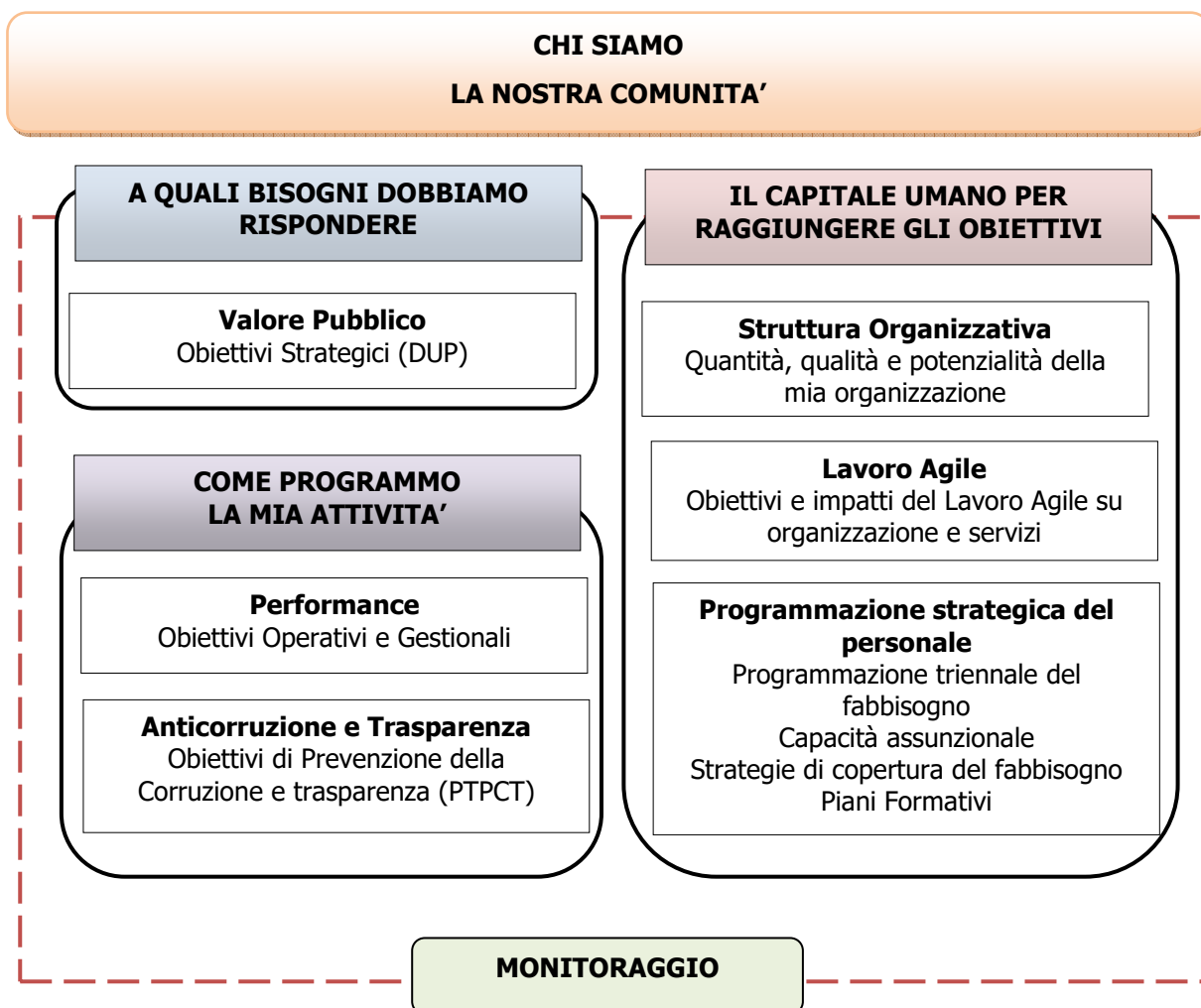
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	1
▪ Compiti e Responsabilità	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	3
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	7
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	8
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	8
▪ Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale	12
▪ Obiettivi di pari opportunità	12
• Obiettivi ed azioni.....	13
• Obiettivi di mantenimento/miglioramento trasversali.....	15
• Obiettivi operativi di sviluppo.....	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	17
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	18
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	18
3.1.1 Modello Organizzativo	18
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	21
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	21
• Piano di Formazione.....	25
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	27

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



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

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

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ¹	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒	☒	☒	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		☒		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	☒			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		☒		☒

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

¹ Dirigenti / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

COMUNE DI MORETTA	
INDIRIZZO	Piazza Umberto I, 1 Moretta (CN)12033
SINDACO	GATTI GIOVANNI
PARTITA IVA	00541720041
CODICE FISCALE	85001650044
CODICE ISTAT	004143
PEC	comune.moretta@businesspec.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.moretta.cn.it/
ABITANTI	4.083 ab. (01/01/2024 - Istat)
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	17 + Segretario Comunale

GIUNTA COMUNALE	
GATTI GIOVANNI	SINDACO
BUSSI EMANUELA	VICE SINDACO
CASTAGNO ANDREA	ASSESSORE
SERAFINO GIUSEPPE	ASSESSORE
PORELLO LIVIO	ASSESSORE

CONSIGLIO COMUNALE	
GATTI GIOVANNI	SINDACO
EMANUELA BUSSI	VICESINDACO
ALESSO MICHELE FRANCESCO	CONSIGLIERE
ALLEMANDI SILVIA	CONSIGLIERE
PENSA SARA	CONSIGLIERE
RASO PIERANGELO	CONSIGLIERE
DANIELE FRANCO	CONSIGLIERE
PENA DELIA	CONSIGLIERE
ZANNONI SAURO	CONSIGLIERE
PODIO DOMENICO	CONSIGLIERE

GROPPO GIULIO	CONSIGLIERE
CAPELLO SILVIA	CONSIGLIERE
BARBERA GIAN PAOLO	CONSIGLIERE

Moretta è un comune italiano di 4 082 abitanti in provincia di Cuneo in Piemonte. Contornata dalle Alpi Cozie, è situata nella Pianura padana, tra i fiumi Po e Varaita, nella zona settentrionale della provincia di Cuneo. Dista circa 45 chilometri da Cuneo e circa 40 chilometri da Torino, capoluogo del Piemonte.

Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica

Anno	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	4.107	-	-	-	-
2002	31 dicembre	4.126	+19	+0,46%	-	-
2003	31 dicembre	4.140	+14	+0,34%	1.639	2,50
2004	31 dicembre	4.226	+86	+2,08%	1.666	2,52
2005	31 dicembre	4.242	+16	+0,38%	1.692	2,48
2006	31 dicembre	4.234	-8	-0,19%	1.690	2,48
2007	31 dicembre	4.274	+40	+0,94%	1.706	2,48
2008	31 dicembre	4.296	+22	+0,51%	1.733	2,46
2009	31 dicembre	4.307	+11	+0,26%	1.732	2,46
2010	31 dicembre	4.274	-33	-0,77%	1.739	2,44
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	4.277	+3	+0,07%	1.735	2,44
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	4.237	-40	-0,94%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	4.229	-45	-1,05%	1.745	2,40
2012	31 dicembre	4.208	-21	-0,50%	1.738	2,40
2013	31 dicembre	4.184	-24	-0,57%	1.735	2,39
2014	31 dicembre	4.166	-18	-0,43%	1.728	2,39
2015	31 dicembre	4.136	-30	-0,72%	1.726	2,38
2016	31 dicembre	4.141	+5	+0,12%	1.739	2,37
2017	31 dicembre	4.103	-38	-0,92%	1.741	2,34
2018*	31 dicembre	4.075	-28	-0,68%	1.735,18	2,33

2019*	31 dicembre	4.064	-11	-0,27%	1.752,33	2,30
2020*	31 dicembre	4.076	+12	+0,30%	1.780,00	2,27
2021*	31 dicembre	4.078	+2	+0,05%	1.782,00	2,27
2022*	31 dicembre	4.071	-7	-0,17%	1.806,00	2,24

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Moretta** dal 2001 al 2022.

Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI MORETTA (CN) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Il Comune di Moretta è posto ad una altitudine di **262** metri s.l.m. e insiste su una superficie di **24,08** km² con una densità abitativa di **169,66** ab/km².

Risultanze della situazione socio economica locale.

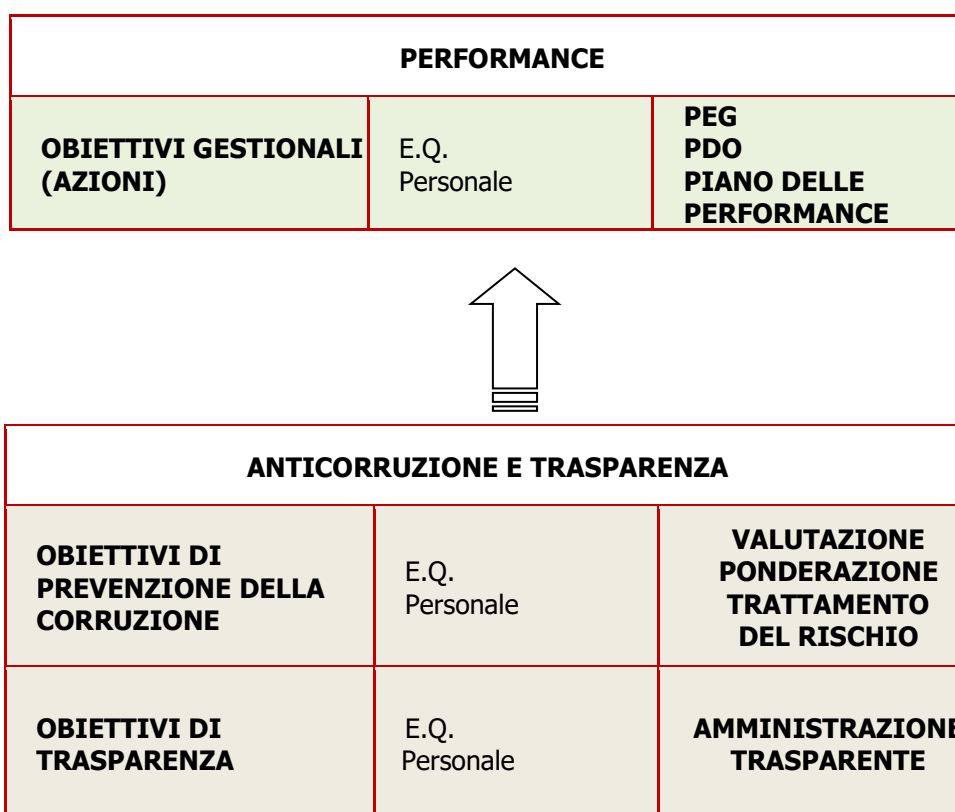
	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione	4.075	4.064	4.076	4.078	4.071
Dichiaranti	3.030	3.063	3.079	3.106	3.119
Redditi IRPEF	64.852.358,00	65.816.231,00	64.500.484,00	68.570.199,00	71.618.805,00
Media/Dich.	21.394,51	21.487,00	20.948,52	22.076,00	22.962,10
Media/Pop.	15.914,69	16.194,94	15.824,46	16.814,66	17.592,44

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

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



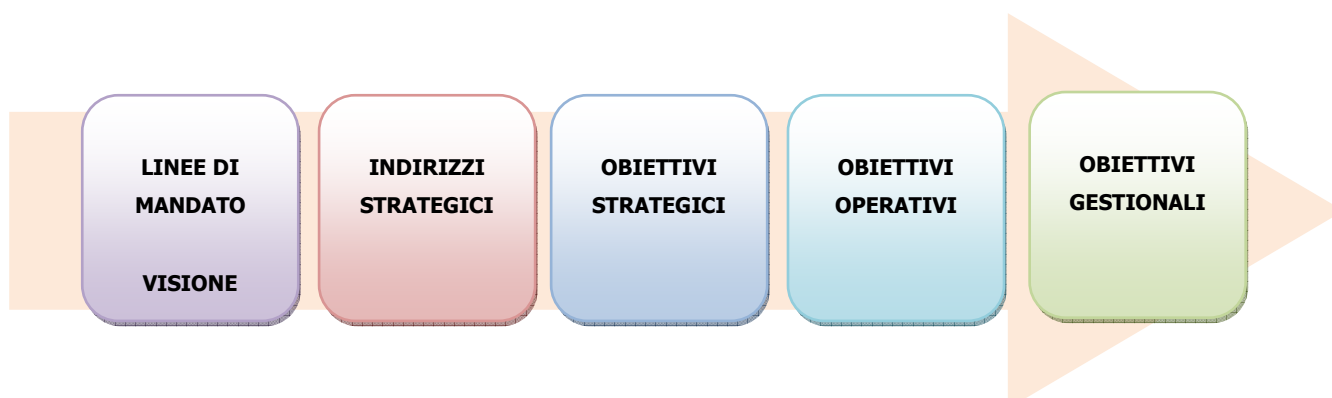
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance².

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

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

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



Le linee programmatiche di mandato sono state presentate dall'amministrazione insediatasi all'indomani delle consultazioni elettorali dell' 8 e 9 giugno 2024 e sono contenute nella DCC n° 26 del 26/06/2024.

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici sono contenuti ed indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP 2025/2027) approvato con DCC n° 44 del 26/09/2024 ed aggiornato con la Nota di Aggiornamento licenziata con DCC n° 59 del 18/12/2024.

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

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

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

² art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

- **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **in Allegato** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere..

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

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

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

Semplificazione

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

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

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

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

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;

- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - o servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - o servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - o implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2025 sono le seguenti:

1.4.4. Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) – Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)
2.2.3. "Digitalizzazione delle procedure SUAP e SUE"

Per quanto riguarda le misure sottoelencate:

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"
1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"
1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"
1.7.2. "Rete di servizi di Facilitazione digitale"

Sono state attivate e finanziate negli anni 2023/2024 e per alcune si è già conclusa la rendicontazione mentre per altre è in itinere.

Per quanto riguarda invece le misure relative a:

- APP IO
- PIATTAFORMA PAGO PA

Questo Ente aveva dato già avvio all'adozione di tali misure di semplificazione prima degli Avvisi PNRR – PA Digitale

Digitalizzazione

Con riferimento, a gli obiettivi dell'Agenda Digitale, si riportano nella tabella allegata le procedure da digitalizzare per il periodo 2025/2027.

Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

ELENCO PROCEDURE DA DIGITALIZZARE					
N.	Procedura	Settore Responsabile	2025	2026	2027
	Digitalizzazione degli archivi edilizi cartacei	Servizio Tecnico – Edilizia privata – Urbanistica SUAP		SI	SI

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

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

2024- Ristrutturazione del Palazzo Comunale con totale rifacimento della copertura CUP J49G19000350004 € 500.000,00 che viene riproposto nel presente PIAO.

2025- Ristrutturazione e restauro conservativo della palazzina a servizi di Via della Crociata per la messa in sicurezza e l'adeguamento normativo per l'abbattimento delle barriere architettoniche e la prevenzione incendi € 530.000,00 in parte realizzata e per la quale è previsto intervento riguardante la riqualificazione di completamento.

Aggiungasi un intervento di Miglioramento energetico riguardante la riqualificazione energetica illuminazione campi da gioco degli impianti sportivi di Via Fornace, CUP: J44J22000320006 di € 120.000,00 di cui € 100.000,00 quale finanziamento Regione Piemonte (Linea di azione 8.1 del POC complementare 2014/2020) serramenti CUP J44J220000830001 € 120.000,00 di cui € 50.000,00 PNRR M2C4 INV 2.2

Con D.C.C. 52/2023 del 20.12.2023 risulta approvato il "Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima – Cluster Pianura Sud" in qualità di membro del gruppo Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud formato dai Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte impegnati a raggiungere collettivamente la neutralità climatica del loro territorio entro il 2050, accettando il meccanismo di coordinamento previsto. Si tratta di un percorso avviato con la precedente deliberazione n. 27 del 18/05/2022 in occasione della quale il Comune di Moretta ha deciso di partecipare all'Associazione Temporanea di Scopo "Comunità Energetica del Pinerolese" fra i Comuni di Scalenghe, Vigone, Cantalupa, Roletto, Frossasco e San Pietro Val Lemina e approvato il relativo Statuto/Atto costitutivo. La nascita di una Comunità Energetica era già annoverata tra i possibili sviluppi del protocollo di intesa Oil Free Zone sottoscritto da oltre 30 amministrazioni comunali del Pinerolese negli ultimi anni e, nell'ottica di proseguire il percorso sin qui svolto, si auspica, quindi, un'adesione all'Associazione Temporanea di Scopo da parte di tutti i comuni del bacino ACEA nella prospettiva di attenzionare maggiormente gli enti sui temi della transizione energetica. La costituzione di una Comunità Energetica trova la sua realizzazione in una fattiva collaborazione tra le amministrazioni comunali, ACEA Pinerolese S.p.A., il Politecnico di Torino, l'Energy Center del Politecnico, Environment Park e l'Università degli Studi di Torino. Le amministrazioni del pinerolese, infatti, hanno negli ultimi anni espresso una chiara volontà di fare squadra con i precitati cinque attori; le comunità energetiche sono intese dalla legge regionale quali enti senza finalità di lucro, costituiti al fine di superare l'utilizzo del petrolio e dei suoi derivati, agevolando la produzione e lo scambio di energie generate principalmente da fonti rinnovabili, al pari

di forme di efficientamento e di riduzione dei consumi energetici e il Comune di Moretta condivide con gli altri comuni del territorio l'attenzione allo sviluppo e alla promozione dell'efficientamento energetico. I Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte hanno deciso di formare il gruppo Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud, eleggendo il Comune di Vigone come ente capofila, e sono impegnati a raggiungere collettivamente la neutralità climatica del loro territorio entro il 2050. Tale impegno verso la transizione energetica è stato formalizzato dai comuni membri tramite la partecipazione al bando Next Generation We della Fondazione Compagnia di San Paolo ed il successivo ottenimento di un contributo per azioni volte a tale scopo. Con propria precedente deliberazione n. 21 del 26/04/2023 il Comune di Moretta ha aderito all'iniziativa europea "Patto dei Sindaci – Europa" (Coventant of Mayors – Europe) riguardante il rafforzamento degli interventi per un'Europa più equa e neutrale dal punto di vista climatico e sviluppo di un "Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima" (P.A.E.S.C.) congiunto tramite impegno collettivo per il cluster Comunità Energetica Pinerolese – Cluster Pianura Sud comprendente i Comuni di Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte.

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

È funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3) e dei **processi compatibili con il Lavoro Agile** (vedi Sottosezione 3.2).

E' necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per semplificare, digitalizzare e reingegnerizzare.

Nella logica di integrazione progressiva e graduale l'attività di completamento della mappatura dei processi sarà avviata nel secondo semestre 2025 con conclusione prevista nel 2026.

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

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

In tema di accessibilità digitale l'Associazione UNITRE organizza nella sede concessa in comodato gratuito dal Comune di Moretta

▪ Corsi di informatica

Il Comune di Moretta ha aderito, per il tramite del Consorzio Monviso Solidale cui appartiene, al Bando regionale per la costituzione di una rete territoriale di facilitazione digitale giusta DGC n° 105/2023.

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la migliore fruizione del territorio comunale mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità

Il Comune ha inoltre provveduto a definire e pubblicare gli obiettivi annuali di accessibilità ai sensi dell'art. 9 co. 7 DL 18/10/2012 n° 179 convertito con modificazioni dalla L. 17/12/2012 n° 221 recepiti con DGC n° 46 del 18/03/2025.

Obiettivi di accessibilità fisica

Con deliberazione n. 145/2023 del 27/09/2023 recante: "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA – PIANI PER L'ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE. CANDIDATURA PER LA PROGETTAZIONE DEL PIANO DEL COMUNE DI MORETTA. PROVVEDIMENTI." la Giunta Comunale aveva aderito all'Avviso pubblico di Regione Piemonte approvato con determinazione dirigenziale 1360/A1418A/2023 e denominato "AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI PARTECIPAZIONE DEI COMUNI AL RIPARTO DELLE RISORSE STATALI PER LA REDAZIONE DEI PEBA" e con deliberazione consiliare n° 66 del 18/12/2024 ha adottato il Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA) redatto ai sensi della L.41 del 28/02/1986 e della L. 104 del 05/02/1992.

La definitiva approvazione del PEBA da parte dell'Organo Consiliare previa verifica e recepimento di eventuali osservazioni, peraltro non pervenute è intervenuta con la deliberazione consiliare n°8 del 02/04/2025.

▪ **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi e le azioni triennali in tema di pari opportunità, in ossequio a quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2025/2027 approvato con Delibera di Giunta n. 144 del 09/10/2024, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*.

- a) rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla

valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- c) assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Obiettivi ed azioni

L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Moretta riguardano la flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025-2027 sono:

1. La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire, in presenza, di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate e di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un'ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati, più che incentrata sul rispetto del mero "tempo di lavoro";
7. Favorire l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all'interno dell'Ente (prima che all'esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Azioni:

- a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed

economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.

b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

d) annullare la possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro genere: in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed un candidato uomo l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;

e) ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;

f) evitare ogni discriminazione indiretta che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipare alla vita ed alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione in carriera.

Soggetti ed uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabile dei Servizi – Ufficio Personale.

Formazione e riqualificazione del personale:

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sperimentare a tal fine nuove forme di orario flessibile;
- b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti;
- c) sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

Soggetti ed uffici coinvolti: Segretario Comunale – Responsabile dei Servizi – Ufficio Personale.

Conciliazioni e flessibilità orarie

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo dello

strumento del lavoro agile quale modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Sicurezza sul luogo di lavoro

a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

• **Obiettivi di mantenimento/miglioramento trasversali**

In questo ambito, il Comune di Moretta ha sviluppato le specifiche schede-obiettivo seguenti:

- 1) Trasparenza amministrativa e attuazione Piano Triennale per la prevenzione della corruzione
- 2) Tempi di pagamento
- 3) Formazione del personale
- 4) Piano Nazionale ripresa e resilienza

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (obiettivo di mantenimento)
--

AZIONI

- Assicurare l'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione trasparente sul sito internet,
- Applicare Piano Triennale per la Trasparenza e Prevenzione Corruzione e adempimenti connessi;
- Partecipazione ad attività formative attinenti al proprio servizio
- Collaborazione nella realizzazione dei controlli interni e nella relativa relazione

INDICATORI:

- Verifica implementazione albero Amministrazione Trasparente
- N. ore partecipazione corso in materia

TEMPI DI PAGAMENTO (obiettivo di mantenimento, o di miglioramento)

AZIONE:

- Assicurare un tempo medio di pagamento delle fatture di competenza nei limiti di 30 giorni dalla ricezione, ovvero
- Migliorare il tempo medio annuo di pagamento delle fatture da giorni 14,34 a giorni 15/16

INDICATORI possibili:

- Indice tempo medio dei pagamenti negativo, ovvero
- Indice tempo medio dei pagamenti -15 da desumersi da PCC.

La retribuzione di risultato del personale Dirigente /E.Q. Responsabile di Area è ridotta del 30 per cento nel caso del mancato raggiungimento di indice superiore o pari a zero.

FORMAZIONE DEL PERSONALE (obiettivo di miglioramento)

AZIONE

- Assicurare l'attività di formazione a tutto il personale di ciascun servizio nel rispetto delle normative vigenti (tener conto della presenza in servizio, del mancato conseguimento di attestati se previsti e dell'incompleta fruizione dell'attività da parte dei partecipanti)

INDICATORI

- N. ore di attività assicurate (per ogni dipendente) ore 40
- Verifica dell'impatto formativo su servizi e performance 31 dicembre

PIANO NAZIONALE RIPRESA E RESILIENZA (ob. di mantenimento o di sviluppo) per realizzazione avulse dal PNRR

AZIONI/FASI:

- Identificazione delle realizzazioni previste nell'anno,
- Step di processo di ogni singola realizzazione,
- Aggiornamento della sezione PNRR su Amministrazione Trasparente,
- Risultati attesi/ricaduta delle azioni sugli Stakeholders

INDICATORI possibili:

- N. realizzazioni al 31 dicembre (o rapporto tra le realizzazioni progettate e quelle realizzate) anche in riferimento alle varie fasi di ciascuna azione (livelli di progettazione, data di affidamento lavori, data di collaudo lavori, data di entrata in funzione, ecc)
- Verifica della ricaduta (attraverso n. fruitori, ecc)
- Forme di comunicazione alla popolazione/stakeholders

- **Obiettivi operativi di sviluppo**

Nell'allegato rubricato sotto la lett.A si riportano le schede relative agli obiettivi assegnati ai titolari degli incarichi di E.Q.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è aggiornata alle indicazioni della Delibera ANAC, n. 31 del 30 gennaio 2025, di Aggiornamento 2024 al PNA 2022 con indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti.

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

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

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**.

VEDI "2. Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza" ALLEGATO

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

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

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

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

VEDI "1. Tabella di raccordo Sezioni 2.2 e 2.3" – COLONNE A-B-C-H-I

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

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

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

3.1.1 Modello Organizzativo

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

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

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

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

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente approvato con Delibera di GC n° 135 del 09/07/2001 successivamente più volte modificato ed integrato il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Aree, Settori, Servizi, Uffici.

Struttura organizzativa

Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente aggiornata con D.G.C. n 197 del 27/12/2024 è costituita da n. 6 aree e precisamente³:

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

³ così come indicata nei documenti approvati

SEGRETARIO GENERALE: Dott.ssa Manfredi Mariagrazia

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

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

Personale in servizio al 31/12/2024

Categoria	numero	tempo indeterminato	A tempo determinato
Funzionari Elevata Qualificazione	5	5	
Istruttori	9	8	1
Operatori Esperti	1	1	
Operatori	1	1	
TOTALE	16	15	1

- Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024 n. 15
- Numero dipendenti a tempo determinato in servizio al 31/12/2024 n.1 (finanziato da fondi PNRR)
- Il Segretario Comunale è in convenzione con il Comune di Dronero (comune capofila) e il Comune di Roccabruna ed al Segretario è stata conferita, ad interim, la responsabilità del Servizio Casa di Riposo.

Personale dipendente:

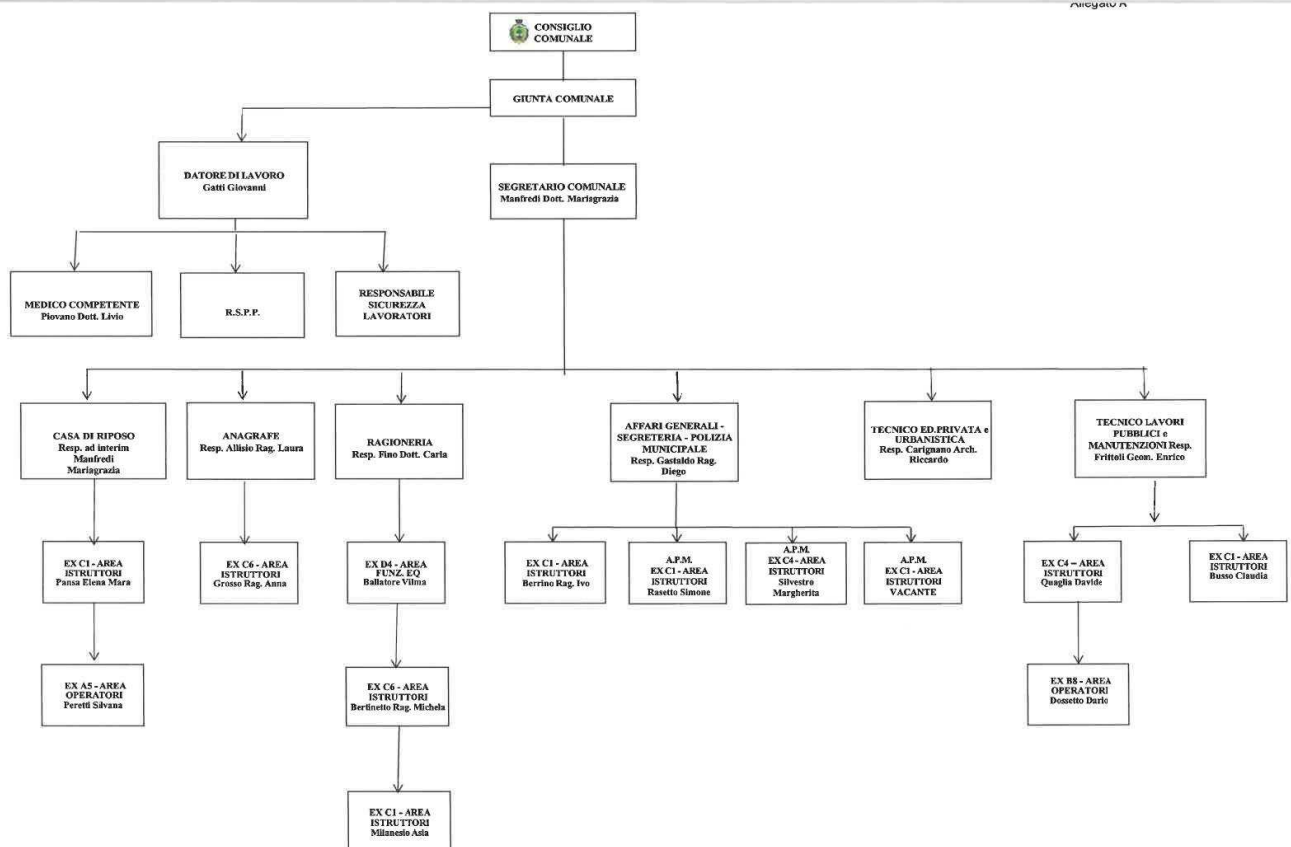
	Dipendente	
1	BERRINO Ivo	Ex C1 – Area Istruttori
2	GASTALDO Diego	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione/P.O.
3	SILVESTRO Margherita	Ex C4 – Area Istruttori- Agente Polizia Locale
4	RASETTO Simone	Ex C1 – Area Istruttori- Agente Polizia Locale
5	attualmente vacante	Ex C1 – Area Istruttori – Agente Polizia Locale
6	CARIGNANO Riccardo	Ex D1 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
7	FRITTOLI Enrico	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
8	DOSSETTO Dario	Ex B8 – Area Operatori Esperti
9	QUAGLIA Davide	Ex C4 – Area Istruttori
10	BUSSO CLAUDIA	Ex C1 – Area Istruttori
11	PERETTI Silvana	Ex A5 – Area Operatori – Casa di Riposo
12	PANSA ELENA MARA	Ex C1 – Area Istruttori – Casa di Riposo
13	ALLISIO Laura	Ex D3 – Area Funzionari Elevata Qualificazione

14	GROSSO Anna Maria	Ex C6 – Area Istruttori
15	FINO Carla	Ex D5 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
16	BERTINETTO Michela	Ex C6 – Area Istruttori
17	BALLATORE Vilma	Ex D4 – Area Funzionari Elevata Qualificazione
18	MILANESIO ASIA	Ex C1 – Area Istruttori – A tempo determinato

Funzionigramma / Organigramma

Vengono evidenziati, a livello di Servizio, le principali funzioni ed ambiti di responsabilità.

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



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, con D.G.C. 36/2022 del 26.04.2022, risulta aver approvato il PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (SMART WORKING) POLA consultabile al seguente link: <https://www.comune.moretta.cn.it/cgi-bin/archivio/20231215114057.PDF> che deve intendersi qui integralmente riportato e trascritto.

Ciascun lavoratore assicura prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza e l'amministrazione si è dotata di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Il Piano Operativo suindicato è ancora frutto del periodo emergenziale dovuto alla pandemia. E' intenzione di questo Ente procedere ad una regolamentazione più strutturata e rispondente all'evoluzione normativa registrata sul tema nel periodo post COVID 19. Al momento, però, non si evidenziano particolari esigenze da parte del personale in merito a tale modalità di lavoro.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

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

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

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

ENTRATE ACCERTATE	2021	2022	2023
TITOLO I-II-III	4.827.623,83	5.332.536,17	5.526.119,51

FCDE			56.724,75
------	--	--	-----------

MEDIA ENTRATE TRIENNO	5.228.759,84
FCDE	56.724,75
MEDIA ENTRATE TRIENNIO- FCDE	5.172.035,09

SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	855.715,27
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	16,54%

SPESA MASSIMA PERSONALE (27,20%) Art. 4 Tab. 1 DM 17/03/2020	1.406.793,54
--	--------------

Bilancio di previsione finanziario	2025	2026	2027
Spesa Personale	940.324,98	921.437,98	930.250,00

Somme utilizzabili per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM del 17.03.2020 è pari a € 551.078,27.

Dalla lettura dell'ultima riga della tabella si deduce che la spesa di personale prevista per gli esercizi 2025, 2026 e 2027 non supera la spesa massima del 27,20% della media delle entrate correnti degli esercizi 2021,2022,2023 al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo al 2022 pari ad € 56.724,75. Pertanto è pienamente compatibile con la programmazione effettuata come di seguito esplicitato.

Il Comune di Moretta, collocandosi nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti ed avendo quindi un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27,20%**), si configura infatti come ente virtuoso ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2023-2024 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dall'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, che sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni

Figura	Data cessazione
Agente di Polizia Municipale	01/10/2024

Nel triennio 2025/2027 non sono previste cessazioni.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO E' LA SEGUENTE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	1) Assunzione da effettuare previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 mediante attingimento a graduatoria di altro Ente di n° 1 Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori da assegnare all'Area Finanziaria Tributi.		

	2) Assunzione da effettuare previa procedura di mobilità obbligatoria ex. art 34 bis (D.Lgs 165/2001) di n° 1 Agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori) da assegnare all'Area Amministrativa, Affari Generali ed Istituzionali, Vigilanza in sostituzione di una cessazione per mobilità, mediante attingimento a graduatoria di altro Ente 3) Assunzione previa procedura di mobilità obbligatoria ex. art. 34 bis del D.LGS 165/2001 e ss.mm.ii mediante indizione di concorso pubblico per esami di n° 1 Operaio – Area Operatori esperti, a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Tecnico – Manutentiva – Lavori pubblici Per quanto concerne le assunzioni di cui ai punti 1 e 2, trattandosi di esigenze già inserite nel PIAO 2024/2026 mediante provvedimenti integrativi (DGC n° 112/2021 e DGC n° 199/2024) questo Ente ha già avviato i rispettivi iter assunzionali che si concluderanno nel 2025. Si segnala, inoltre, che con DGC n° 150 del 30/10/2024 si è proceduto ad una ulteriore integrazione del PIAO 2024/2026 con la previsione di una Progressione tra Aree (da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti) (Art. 13 CCNL 16/11/2022 ed art. 52 co. 1 bis D.Lgs 165/2001). Con DGC n° 40 del 14/03/2025 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle Progressioni tra Aree (Art. 13 co. 6-7-8 del CCNL 16/11/2022 ed art. 15 stesso CCNL) E' prevista nel 2025 l'attivazione della procedura per il passaggio tra aree sopra indicato.		
2026	NESSUNA ASSUNZIONE		
2027	NESSUNA ASSUNZIONE		

- Il limite di spesa previsto dall'art 1 co. 577 quater della L. 27/12/2006 è, per il Comune di Moretta, pari a € 972.468,04 (tetto di spesa);
- Il valore soglia di cui all'art. 4 tab. 1 del suindicato D.M. è pari a € 1.406.793,54 e, pertanto, l'incremento annuo relativo al 2025 non può superare tale valore.
- La spesa di personale a tempo indeterminato prevista per il 2025 ammonta ad € 940.324,98 quindi ampiamente contenuta in tale valore soglia;
- La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del D.M. 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa ex. art. 1 co. 557 quater L. 296/2002.

Infine in relazione al rispetto del limite di spesa fissato dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006 si evidenzia l'ampio margine di rispetto come certificato anche dal Revisore nell'esercizio 2023.

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

	Media	
	Anni 2011/2013	Rendiconto 2023
Spese macroaggregato 101	944.752,08	855.715,27
Spese macroaggregato 103	19.828,10	3.404,00
Irap macroaggregato 102	49.863,15	37.001,57
Altre spese	1.437,07	
Spese macroaggregato 104 - trasferimenti		42.499,66
Totale spese di personale (A)	1.015.880,39	938.620,50
(-) componenti escluse (B)	43.412,35	112.439,60
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Art. 4 e 5 DM 17/03/2020 ©		
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C ex art 1, commi 557-quater, 562 Legge n. 296/2006	972.468,04	826.180,90

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025.

TEMPO DETERMINATO

ANNI 2025, 2026 e 2027

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

È previsto, pertanto, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. Si ipotizzano eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'Ente e contenere le problematiche lavorative

presenti sul territorio. Per quanto concerne il ricorso al lavoro flessibile si ricorda che questo Ente si atterrà al rispetto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 DL 78/2010 e certificato nella D.G.C. n. 128/2017 nella misura di € 12.891,76.

Nell'anno 2025 risulta in servizio per il solo mese di gennaio n. 1 istruttore amministrativo ex Cat. C1 (Area degli Istruttori) assunto nell'anno 2023 a tempo determinato e pieno per l'attuazione del PNRR (spesa finanziata da contributo statale). La suddetta fattispecie di spesa non rientra nei limiti di spesa del personale, in deroga all'art. 9 co. 28 del DL 78/2010 come previsto dall'art. 31 bis co. 1 del DL 152/2021 e dall'art. 1 co. 562 del DL 234/2021.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 16/04/2025;

L'Ente invierà informativa alle OO.SS.

▪ **Piano di Formazione**

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

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

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

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Etica

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

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Elevata Qualificazione ed i responsabili dei servizi.

• MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

- Formazione attraverso webinar
- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

• RISORSE FINANZIARIE

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

• PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori:

- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Etica

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

Piano di Formazione del Personale			
Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Personale coinvolto
Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	Webinar e/o corsi in presenza	TUTTI
	CONTRATTI PUBBLICI – nuovo codice dei Contratti, usi civici, programmazione urbanistica	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO TECNICO UFFICIO SEGRETERIA con particolare riguardo al Codice dei Contratti
	CONTABILITA' - aggiornamenti	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO FINANZIARIO
	ANAGRAFE - aggiornamenti	Webinar e/o corsi in presenza	UFFICIO ANAGRAFE
	Aggiornamento Privacy	Corso da remoto	TUTTI

Nel 2025 dovrà inoltre effettuarsi la formazione nel rispetto di quanto stabilito dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 16/01/2025 che impone a ciascun dipendente pubblico di completare almeno 40 ore come annue di formazione che dovranno essere ricomprese nei seguenti ambiti formativi:

- Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica
- Transizione ecologica
- Gestione delle risorse umane
- Semplificazione amministrativa
- Anticorruzione e Trasparenza, quest'ultimo in materia etica, integrità, legalità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo ed alla trasparenza nelle operazioni amministrative.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Moretta ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

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

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

Il monitoraggio della sottosezione **2.2 "Performance"**⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 75 del 03/04/2019

I Comuni con meno di 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti possono confermare - con apposita deliberazione - nel biennio successivo all'atto di adozione, la stessa sezione, a condizione dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse.

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

Nel corso dell'annualità 2024 **non si sono verificate** le condizioni abilitanti che impongono un aggiornamento della sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.

In tema di trasparenza sono state recepite le indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 "Aggiornamento 2024 al PNA 2022" – allegato 3 Sotto Sezione Trasparenza.

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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