

# COMUNE DI VENAUS

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

### PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire coordinamento e semplificazione dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni, nonché assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta quindi di uno strumento dotato di valenza strategica e 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.

### 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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi

dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvati con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 19 del 15.11.2023 e 21 del 12.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, l'eventuale Piano delle azioni concrete, l'eventuale Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO**

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI VENAUS

Indirizzo: VIA ROMA 4

Codice fiscale/Partita IVA: 01865850018

Rappresentante legale: Sindaco AVERNINO DI CROCE

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5

Telefono: 0122 505001

Sito internet: <https://www.comune.venaus.to.it/>

E-mail: [info@comune.venaus.to.it](mailto:info@comune.venaus.to.it)

PEC: [comune.venaus@legalmail.it](mailto:comune.venaus@legalmail.it)

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

Per l'analisi di contesto esterno si rinvia qui di seguito a quella descritta nel DUP; per la parte relativa ai rischi corruttivi si rimanda alla corrispondente analisi di contesto sia esterno che interno effettuata Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) riportato come Allegato 2.

**1 – Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio  
ed alla situazione socio economica dell'Ente**

**Risultanze della popolazione**

Popolazione legale al censimento del	n.	959
Popolazione residente al 31/12/2022		872
di cui:		
maschi		442
femmine		430
di cui		
In età prescolare (0/5 anni)		26
In età scuola obbligo (6/16 anni)		45
In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni)		111
In età adulta (30/65 anni)		431
Oltre 65 anni		259
Nati nell'anno		3
Deceduti nell'anno		9
Saldo naturale: +/- ...		- 6
Immigrati nell'anno n. ...		25
Emigrati nell'anno n. ...		17
Saldo migratorio: +/- ...		+ 8
Saldo complessivo naturale + migratorio): +/- ...		+ 2
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente		0

**Risultanze del Territorio**

Superficie in Km <sup>2</sup>		19,72
<b>RISORSE IDRICHE</b>		
* Fiumi e torrenti	2	0
* Laghi	0	0
<b>STRADE</b>		
* autostrade	Km.	1,00
* strade statali	Km.	6,00
* strade provinciali	Km.	8,00
* strade comunali	Km.	16,00
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>		
* Piano regolatore – PRGC – adottato	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
* Piano edilizia economica popolare – PEEP	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
* Piano Insediamenti Produttivi - PIP	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

## Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido	n. 0	posti n.	0
Scuole dell'infanzia	n. 1	posti n.	40
Scuole primarie	n. 1	posti n.	125
Scuole secondarie	n. 0	posti n.	0
Strutture residenziali per anziani	n. 0	posti n.	0
Farmacia comunali	n. 0		
Depuratori acque reflue	n. 0		
Rete acquedotto	Km. 18		
Aree verdi, parchi e giardini	n. 2		
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 270		
Rete gas	Km. 0.00		
Discariche rifiuti	n. 0		
Mezzi operativi per gestione territorio	n. 2		
Veicoli a disposizione	n. 1		
Altre strutture (da specificare)			
Accordi di programma	n. 0		
Convenzioni	n. 0	Conv. Segreteria , Gestione e funz. Scuola media, SUAP, C.U.C., Asili nido	

## 2 – Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

In sintesi i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:

1	Anagrafe, Stato Civile, Serv. elettorale	diretta	Struttura comunale
2	Servizi scolastici, mense e trasporti	indiretta	Ditte appaltatrici esterne
3	Servizi cimiteriali	diretta	Struttura comunale
4	Raccolta rifiuti	indiretta	Società pubblica
5	Acquedotto, fognatura e depurazione	indiretta	Società pubblica
6	Gestione funzion. Scuola Media Susa	Convenzione	Città di Susa
7	Servizio Asilo Nido	no	Unione Montana Valle Susa
8	SUAP	Convenzione	Unione Montana Valle Susa
9	Convenzione Segreteria	Convenzione	Capofila Comune Avigliana
10	Servizio Tributi	diretta	Struttura comunale
11	Servizio Tecnico	diretta	Struttura comunale
12	Centrale Unica di Committenza (CUC)	Convenzione	Unione Montana Alta Valle Susa
13	Servizi Socio-Assistenziali	Convenzione	Consorzio Intercomunale Socio-assistenziale Con.I.S.A.

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni in Società:

Denominazione	Tipologia	% di partecipaz	Attività svolta	Note
ACSEL	Azienda	1,19	Raccolta rifiuti	Società partecipata
SMAT	Società	0,002	Ciclo integrale delle acque	Società partecipata
GAL ESCARONS srl	Società	0,91	Gruppo di azione locale	Società partecipata

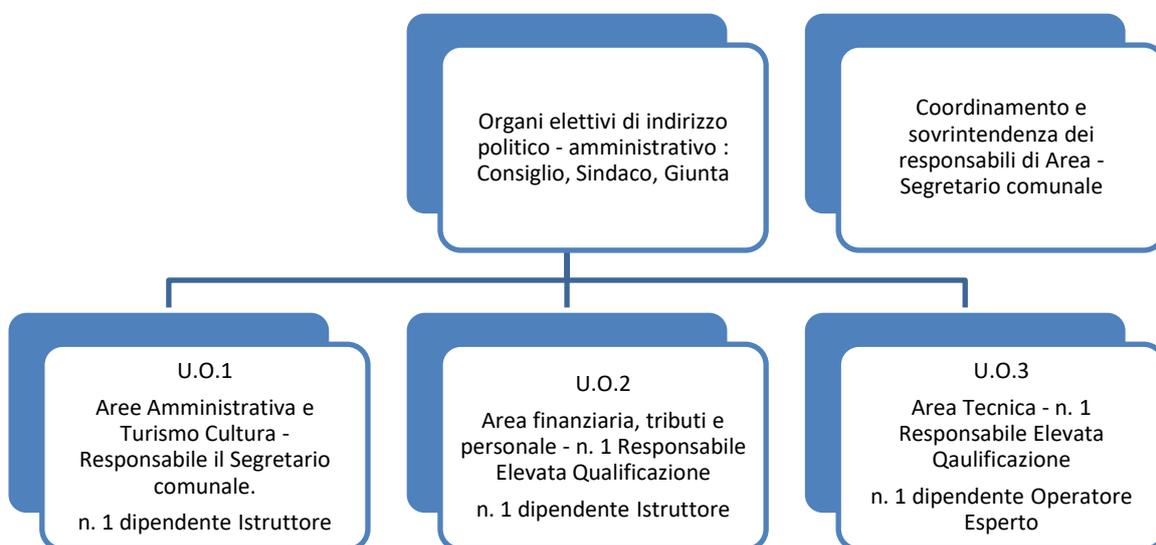
## 1.2 Analisi del contesto interno

Il Comune ha un Consiglio Comunale composto da 10 Consiglieri e il Sindaco, e la Giunta comunale composta dallo stesso Sindaco e 2 assessori. Le competenze e il ruolo specifico degli organi di indirizzo politico amministrativo sono indicate dalla legge e dallo Statuto comunale.

Le Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente possono essere individuate, in modo aggiornato, facendo riferimento alla relazione e agli atti dell'ultimo rendiconto di gestione approvato e pubblicato sul Sito comunale alla data di approvazione del presente, nonché al Bilancio di Previsione approvato cui il presente Piano fa riferimento.

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito via con deliberazioni del Consiglio e della Giunta Comunale:



### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

I processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, sono suddivisi tra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al **"Catalogo dei processi"** parte integrante sia del presente Piano che dello stesso PTPC, cui è allegato.

## 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, che ad ogni buon conto si riportano in sintesi qui di seguito, in corsivo e neretto quelli che costituiscono Valore pubblico nel presente PIAO, con gli opportuni aggiornamenti:

#### UNA VISIONE GENERALE - POLITICHE DI SVILUPPO DI VALLE

Il Comune cercherà forme di collaborazione con i Comuni adiacenti e attraverso l'Unione Montana dei Comuni, soprattutto per quanto riguarda la creazione ed il mantenimento dei corridoi ecologici; ***la manutenzione e la cura dei boschi e dei pascoli delle terre alte***; le politiche rivolte alla formazione professionale; ***la valorizzazione dei versanti montani***: l'offerta di servizi socio-assistenziali; ***la valorizzazione delle opportunità turistiche, sportive e culturali***; la realizzazione di forme di servizi intercomunali e di progettazione e realizzazione di opere di interesse comune; lo sviluppo di una pianificazione urbanistica coordinata rivolta alle aree per gli insediamenti produttivi; la riorganizzazione e la razionalizzazione del sistema del trasporto pubblico locale. Si terrà conto delle linee del Gruppo di Azione Locale (G.A.L.), sostenendo un processo di sviluppo capace di orientare comportamenti dei consumatori e delle imprese rispetto alle priorità di carattere ambientale (risparmio energetico, riduzione della mobilità delle merci, conservazione delle risorse naturali), incentivando la promozione del consumo e dell'approvvigionamento locale.

#### 1. LAVORO E SVILUPPO ECONOMICO

Il Comune intraprende, insieme agli altri comuni della Valle, azioni congiunte a tutela dei posti di lavoro, politiche attive del lavoro e iniziative volte allo sviluppo economico. In particolare le azioni strategiche sono rivolte:

- a favorire le attività agricole consortili volte a valorizzare i prodotti del territorio;
- incoraggiare, nel settore commerciale, le filiere dirette tra produttori ed esercenti locali, con il coinvolgimento delle Associazioni di categoria;
- favorire il potenziamento delle opportunità turistiche, nella loro qualità di volano economico.

#### 2. GOVERNO DEL TERRITORIO - AMBIENTE - VIABILITÀ

2A) Il Piano Regolatore: Nel rispetto del principio di "non consumare suolo", il Comune si dota di uno strumento di pianificazione urbanistica che preveda prima di tutto il recupero e l'utilizzo del patrimonio edilizio esistente. Un eventuale (contenuto) sviluppo dell'attività edilizia potrà essere contemplata solamente in condizioni di sostanziale e ragionevole equilibrio ambientale, escludendo la possibilità di utilizzare terreni pregiati sotto il profilo agricolo e ambientale. Il Regolamento edilizio, strumento operativo del PRGC, dovrà fornire, per ogni tipologia di intervento, indicazioni relative agli obiettivi di efficienza energetica e di contenimento delle emissioni clima-alteranti. Pur con le dovute misure di cautela rispetto al "consumo del territorio", il PRGC dovrà individuare aree di non particolare pregio agricolo e ambientale, da destinare a possibili insediamenti artigianali o di piccole e medie imprese.

2B) Patrimonio edilizio Pubblico ed edilizia privata: ***Valorizzazione degli edifici pubblici attraverso interventi di***

*manutenzione, di ristrutturazione conservativa e di messa in sicurezza, a valere sui fondi annualmente messi a disposizione dalle leggi finanziarie.* Deve essere valutata l'efficacia e l'efficienza del loro utilizzo, prevedendone anche, ove opportuno, la trasformazione o l'alienazione. Sia per l'edilizia pubblica, sia per quella privata si dovrà prevedere l'utilizzo di tecnologie innovative per l'efficientamento e il risparmio energetico.

2C) Energia e Ambiente e Territori: Le condizioni di vivibilità del pianeta stanno cambiando rapidamente: siamo prossimi alla soglia critica al di là della quale diviene pressoché impossibile adattarsi ai cambiamenti da noi stessi provocati. Per questo le amministrazioni comunali si devono impegnare per gestire in modo diverso i propri territori e avviare una transizione ambientale ed energetica sostanziale. Le misure strategiche prese prioritariamente in considerazione nel presente DUP sono:

Promuovere Comunità Energetiche e gruppi di utenti dell'energia che agiscono collettivamente (articolo 42bis Legge 8/2020 e LR 12/2018). Agli stessi criteri di efficienza e risparmio si ispira *l'ammodernamento progressivo di tutta la rete di illuminazione pubblica*, nonché dell'illuminazione interna agli edifici pubblici, facendo ricorso alle innovazioni tecnologiche in materia.

Installare, ove possibile, coperture fotovoltaiche sugli edifici pubblici e potenziare l'efficientamento energetico degli stessi, gestire le fonti rinnovabili di energia a disposizione. Inquadrare le scelte dell'amministrazione nel contesto di un bilancio del carbonio (il cui uso deve essere pari a zero entro il 2050) dell'intero ambito comunale, da redigersi in collaborazione con enti di ricerca qualificati.

Raccolta e smaltimento rifiuti: con potenziamento dell'obiettivo percentuale di quota della raccolta differenziata;

Uso e Difesa del territorio e del Patrimonio Forestale, con l'attuazione al Piano Forestale Aziendale del Comune di Venaus, la prosecuzione dell'attività di controllo dei corsi d'acqua e dei versanti e delle zone instabili; la pulizia dei rii; la pulizia e il ripristino dei colatoi, sentieri e mulattiere forestali; *il monitoraggio e controllo dell'attività erosiva e interventi di prevenzione su canali, scogliere e argini, il tutto anche mediante i fondi PMO assegnati dall'Unione Montana.*

2D) Viabilità: Un obiettivo di mandato che viene ricompreso nel DUP è il miglioramento della viabilità di accesso al paese, prevedendo d'accordo con la Città Metropolitana e con relativo finanziamento di questa, la realizzazione di intersezioni a raso con senso di circolazione a rotatoria in corrispondenza dei punti critici sulla SP 210; Analogo discorso vale per la *sistemazione dell'area parcheggio dietro la chiesa di San Biagio con l'attuazione dell'accordo con la Parrocchia per l'estensione dell'area parcheggio su una parte dell'area di pertinenza della parrocchia e la realizzazione di una "Passerella", per consentire l'accesso dei diversamente abili al piano uffici del comune.* Con finanziamento parte comunale e parte PNRR la programmazione già in atto prevede *il completamento della piazza e della viabilità a servizio della nuova scuola e in collegamento con la via Antica Reale.*

### 3. ISTRUZIONE CULTURA e SPORT, GIOVANI

Istruzione. Abbiamo una scuola nuova, di gradevole impianto architettonico, con ottime attrezzature didattiche, dotata di servizi moderni, di un'ampia palestra e di impiantistica tecnologicamente avanzata, compresa una eccellente cucina per la preparazione dei pasti. *Si vuole sviluppare la capacità attrattiva, già in atto, del nuovo plesso, con offerte didattiche integrative rispetto a quelle curricolari; servizi di assistenza scolastica di qualità, doposcuola e attività varie di*

**laboratorio, nonché attività artistiche e sportive. Convenzionamento per i servizi con i Comuni limitrofi.**

Cultura. Anche a fronte di modeste risorse, bisogna adoperarsi al fine attivare percorsi virtuosi che consentano di uscire dal provincialismo culturale, puntando alla realizzazione di attività e manifestazioni di alto livello, capaci di suscitare forti attrattive, sponsorizzate da fondazioni e da privati disposti a investire in “pubblicità culturale”. Si opera su due versanti: da una parte **la cultura e le tradizioni locali del territorio, tese a conservare la memoria dei valori che hanno caratterizzato e arricchito la vita, il lavoro e i sentimenti del viver quotidiano della Valle**; dall'altra parte le iniziative di un certo profilo, non elitarie ma prestigiose, che mirino a diventare attività radicate nel territorio e vetrina per lo stesso (sulla scorta dell'esperienza del Festival dell'Alta felicità). Una attività che riscontra sempre un vasto interesse e si può attuare con spesa limitata è quella conferenziale-divulgativa su temi di rilevante attualità politica, etica e culturale in senso lato.

Sport. La pratica sportiva aiuta i nostri figli a diventare cittadini attenti e motivati, per questo riteniamo sia importante incentivare le attività delle associazioni presenti sul territorio e arricchire la dotazione di impianti per la pratica sportiva, in modo particolare quelli destinati agli sport più legati alla frequentazione del turismo alternativo. Circa la Sistemazione degli impianti sportivi si prevedono **opere di completamento, messa a norma e manutenzione straordinaria degli impianti sportivi di via Circonvallazione**. L'Amministrazione riserva un posto importante alla promozione della pratica sportiva, rivolta a tutte le fasce di età, in campo dilettantistico e agonistico, che intende perseguire attraverso la costruttiva e proficua collaborazione con tutte le Associazioni sportive del territorio, mediante il collaudato strumento del convenzionamento.

Giovani: anche in questo ambito la direttrice principale sarà la collaborazione e il coinvolgimento dell'associazionismo locale, che costituisce il principale collegamento con queste fasce di età.

#### 4. POLITICHE SOCIALI E SERVIZI

Il Comune si impegna a rispondere ai bisogni delle persone in condizioni di disagio sociale ed economico, con la propria adesione al Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale della Valle di Susa (Con.I.S.A.), il quale effettua interventi adeguati e progetti specifici di assistenza. Per quanto riguarda gli aspetti socio-sanitari, si impegna in collaborazione con il Con.I.S.A. ed il Distretto sanitario Val Susa e Val Sangone, ad affrontare le necessità correlate alle disabilità, alle dipendenze, a quelle degli anziani non autosufficienti, dei minori con criticità familiari e dei malati terminali, favorendo il mantenimento della persona nel contesto familiare, sociale e scolastico; evitando quindi, per quanto possibile, il ricorso al ricovero in strutture.

Fornire adeguate informazioni ai cittadini sui servizi sociali disponibili al fine di migliorarne la conoscenza e la fruibilità. Sostenere le varie attività di volontariato sociale, in particolare quelle svolte dagli anziani, riconoscendone e valorizzandone funzioni ed importanza.

Promuovere e aderire ad iniziative di contrasto al disagio sociale conseguente alla perdita e/o alla mancanza di lavoro, in collaborazione con il CON.I.S.A. (es: progetti di inserimento /PASS) e con l'Unione Montana (es: cantieri di lavoro). Conferma della gestione associata degli Asili nido e potenziamento dell'offerta per raggiungere i livelli essenziali delle prestazioni previsti a livello nazionale.

Sostenere la politica di accoglienza ed integrazione, in continuità con i progetti già attuati in passato ed in modo

particolare con *l'accoglienza ai profughi Ucraini attualmente in atto* estesa nell'ultimo anno anche a altre categorie di rifugiati.

Favorire iniziative volte a contrastare le discriminazioni di genere, ed informare sulle strutture e sulle associazioni di assistenza e protezione per i casi di violenza sulle donne e sui minori.

Promuovere serate informative relative a temi di carattere sociale. Mantenere il servizio di accompagnamento "sanitario" per Cittadini residenti bisognosi di cure e visite mediche, basato sul volontariato ed eventualmente tramite convenzione con la Croce Rossa Italiana.

## 5. STRUTTURA COMUNALE

Il Comune di Venaus dispone di personale dotato di elevata professionalità e profondo senso etico. Le risorse umane sono in numero limitato a causa dei vincoli legislativi e di bilancio. Per fare fronte a questa criticità oggettiva, nel periodo di riferimento del DUP viene in particolare previsto un supporto straordinario per gli uffici tecnici, considerato il maggior carico derivante dalla attuazione di tutti i progetti finanziati con l'aggiunta di quelli inseriti nel PNRR. Quale obiettivo strategico viene individuato, come concreto obiettivo di "valore pubblico" ***il mantenimento del consolidato livello di servizio già erogato al cittadino, sia nel contatto diretto che in quello epistolare o telefonico, che si esprime sia nelle attività di tutti gli uffici e di sportello, sia nelle azioni tecniche ed operative sul territorio.***

### 2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", in considerazione della necessità di formalizzare il sistema della performance ed i suoi obiettivi, funzionale altresì agli istituti contrattuali sia delle retribuzioni di risultato che di premi per la performance organizzativa ed individuale.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il sistema di valutazione della performance del personale in uso nel Comune prevede una scheda di valutazione bilanciata, dove rileva sia il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di Area che i comportamenti ed obiettivi individuali.

Si allega come di seguito il quadro degli obiettivi di performance assegnati alle 3 Unità Organizzative dell'Ente, come convalidati dall'Organismo di valutazione, con i relativi target ed indicatori. Ciascun Responsabile di Area provvede poi a distribuire e valutare la performance individuale del personale assegnato in relazione al suo concorso agli obiettivi di area.

Gli obiettivi di Area come sopra sintetizzati si configurano essi stessi altresì come obiettivi di performance organizzativa

di Ente. Da essi vengono estrapolati alcuni indicatori di Performance organizzativa di Ente che sono particolarmente orientati agli effetti di valore pubblico prodotti all'esterno.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

### 2.2.1 Performance organizzativa per Aree

Vedi inserito come allegato 1 lo specifico Piano performance per Aree 2024, con la precisazione che – per la parte di programmazione delle opere pubbliche – esso sarà soggetto, in sede di monitoraggio infrannuale, ad aggiornamento in base alle variazioni di bilancio nel frattempo apportate e in relazione allo stato di avanzamento dei crono programmi.

Inoltre si segnala lo specifico obiettivo gestionale trasversale per l'Area Finanziaria, e per quanto di competenza delle altre Aree (liquidazione fatture), del rispetto dei tempi di pagamento di cui all'art. 4 bis del D.L. 13/2023, cui viene collegato, ope legis, il riconoscimento del 30% della retribuzione di risultato dei Funzionari di Elevata qualificazione e del Segretario.

### 2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico

N.	INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
1	Attuazione della Pianificazione integrata e per la prevenzione della corruzione e trasparenza	L'indicatore raccoglie il contributo di tutti i settori dell'Ente all'aggiornamento annuale del PIAO e in particolare l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza previste nel PTPC	Piano "Base" del 2023-25	Aggiornamento PTPC 24-26 e Positivo superamento del Test Trasparenza da parte dell'OIV	Positivo superamento del Test Trasparenza da parte dell'OIV	Attuazione del 95% delle misure di prevenzione
2	Valorizzazione e potenziamento dei servizi scolastici	L'indicatore rileva il numero di utenti iscritti ai servizi e, per il 2° e 3° ann, si pone l'obiettivo graduale di non avere più le pluriclassi alla primaria	Numero utenti scuola primaria e infanzia serviti nel 2022-2023	Mantenimento con variabilità entro il 5% degli utenti del servizio	Max 1 pluriclasse	No pluriclassi
3	Realizzazione Programma Opere pubbliche	L'indicatore si riferisce al crono programma del Piano triennale	Tempi previsti dal Piano	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi	Rispetto delle tempistiche con variazione media (salvo fatti non imputabili all'Ente) di + 30 giorni medi
4	Servizi di sportello e all'utenza	L'indicatore si riferisce ai tempi di attesa allo sportello e per le pratiche di assistenza Tributi Imu e Tari	Tempo medio massimo di attesa 2 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni	Tempo medio massimo di attesa 1 giorni

	Transizione Digitale PNRR	L'indicatore rileva i servizi attuati e l'implementazione dei bandi PNRR digitale	Cloud "base", applo, PagoPA, Piattaforma notifiche	Cloud avanzato e nuovo Sito	Avvio Servizi esperienza del cittadino	Completamento progetti digitalizzazione
	Tempi di pagamento	Rileva l'eventuale indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.	Già in regola nel 2022 e precedenti con i tempi massimi	Mantenimento rispetto tempi	Mantenimento rispetto tempi	Mantenimento rispetto tempi

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Pur attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si procede all'aggiornamento della programmazione triennale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 06.04.2021. Il nuovo Piano 2024-2026 costituisce allegato n. 2 al presente e comprende anche la mappatura dei processi e la tabella degli adempimenti della Trasparenza.

## 3. Sezione Organizzazione e Capitale umano

### 3.1 Struttura organizzativa

#### 3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano azioni positive)

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito i principi e le azioni per il mantenimento/miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori per categoria	Elev.Qualif..	Istruttori	Oper, esperti	totale
<b>donne</b>	0	2	0	2
<b>uomini</b>	2	0	1	3
<b>totale</b>	2	2	1	5

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della

legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Assunzioni: non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso, rispettando le regole previste.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Assegnazione del posto: non ci sono posti in Dotazione Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, dell'inquadramento contrattuale, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Formazione: il Piano più avanti riportato, tiene conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Condizioni di lavoro: Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri è già stata attuata e seguirà ad essere presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste. Questo Ente aderisce alla convenzione di asili nido intercomunali, presso l'Unione Montana di appartenenza. Per quanto riguarda il lavoro part-time in questo Comune le richieste in tal senso sono state accolte e soddisfatte. La stessa attenzione viene posta per quanto riguarda la concessione del lavoro agile.

Ambiente di lavoro: complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di socialità che spezzano il ritmo del lavoro ed allentano le tensioni. Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi scherzi volgari, commenti sull'aspetto fisico, molestie sessuali, ed altro di questo tipo, si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso siano fatte direttamente alla Direzione dell'Ente.

### **3.1.2 Obiettivi per la salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Graduale attuazione degli interventi PNRR per la transizione digitale (vedi sezione obiettivi di Performance):

- 1) AppIO e PagoPa: mantenimento e sviluppo dei servizi già attivi e caricati sulla piattaforma. Per quanto riguarda PagoPa l'obiettivo è del 95% per cento di pagamenti non F24 effettuati tramite la piattaforma;
- 2) Piattaforma notifiche digitali: avvio caricamento notifiche servizi contravvenzioni CdS e tributi;
- 3) Spid/Cie : mantenimento accesso servizi Sportello unico edilizia, implementazione servizi "Esperienza del cittadino" in base all'apposito bando, almeno quelli candidati e, se possibile anche altri;
- 4) Migrazione in sicurezza al Cloud "Saas", dandosi atto che questo Comune, nonostante le sue piccole dimensioni, da oltre 10 anni ha già trasferito i propri software, archivi e databases in cloud, con soluzione tecnologica "macchina virtuale", ben prima che questo divenisse indicazione ministeriale.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune regola con la presente sezione la materia del lavoro agile, in riferimento alla normativa e al CCNL di settore.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile. Considerata la minima dotazione organica dell'Ente, che rende necessaria per l'erogazione del servizio al pubblico una certa quota minima di presenza del personale (su 4 unità addette ai servizi di ufficio, per cui mediamente 3 devono essere presenti salvo ordinarie assenze), si prevede che il lavoro agile, a domanda per particolari casi individuali, possa essere attivato sino a una frequenza media di 1 giorno la settimana per i dipendenti che possano svolgerlo (non sono previste in smart le funzioni dell'operatore esperto, è prevista la possibilità in casi particolari per il Segretario previo accordo con il Sindaco), sempre che sia garantita la presenza di 3 su 4. Si rimanda al Regolamento per il lavoro agile già allegato al Piano 2023 che viene confermato.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Di seguito la programmazione del Piano Fabbisogni del Personale come già impostata nei conteggi del DUP e successivamente modificata a livello finanziario con apposita variazione di Bilancio.

\*\*\*

#### **PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2024-2026**

Premesso che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– a norma dell’art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

– secondo l’art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell’art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio dell’ente;

- in materia di spesa per il personale, facoltà assunzionali, salario accessorio sono peraltro intervenute le novità normative di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2 e relativo D.M. attuativo del 17.3.2020, che vanno tenute in conto e verificate, nel caso in cui debbano essere effettuate assunzioni a tempo indeterminato e comunque per verificare la sostenibilità del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, al netto del FCDE;

dato atto che i vincoli in materia di salario accessorio di cui al Dlgs 75/2017 risultano verificati, avvalendosi anche delle disposizioni di cui all’art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 (Decreto semplificazioni), come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019, con utilizzo di parte delle facoltà assunzionali disponibili e verificate per l’adeguamento al nuovo CCNL 21.5.2018 delle retribuzioni di posizione e risultato delle P.O (ora E.Q.). Le relative quantificazioni vengono riprese negli atti relativi alla costituzione dei fondi salario accessorio, funzionali alla contrattazione decentrata integrativa. In particolare a tali fini l’Amministrazione ha verificato residuare uno spazio disponibile di € 5.134,61, che ritiene di destinare per € 4.000 al fondo per le retribuzioni di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni e per € 1.134,61 ad ulteriore integrazione delle risorse per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, nella costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. Art. 79 comma 1 lett a) del CCNL 16.11.2022;

Richiamato altresì l’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente;

Rilevato che l’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall’1/1/2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerato pertanto che risulta necessario, nel definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione/conferma della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Valutate le proposte dei Responsabili di Area riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell’art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che nell’ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l’assenza di personale in esubero (sono confermate a questo riguardo le considerazioni già svolte nei piani degli anni precedenti);

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l’attuale dotazione organica dell’Ente, da ultimo aggiornata nel PIAO 2023-2025, dotazione intesa altresì come numero totale dei dipendenti in servizio a vario titolo, tenuto conto dei part time e prevedendo poi le assunzioni flessibili/convenzionali di cui più oltre;

Richiamata la normativa ora vigente in materia di che prevede per i Comuni le regole del nuovo D.M. 17.3.2020, con una soglia percentuale per fasce demografiche, rispetto al rapporto tra spese di personale e media triennale delle entrate correnti al netto FCDE, verificata sull’ultimo consuntivo e in proiezione sulle previsioni degli esercizi futuri in quanto a sostenibilità;

Considerato che sin dall’anno 2022, è cessata definitivamente la convenzione tra i Comuni di Venaus-Novalesa per l’Ufficio comune Finanziario/Tributi e altri servizi, avendo così un potenziamento dei servizi amministrativi e finanziari

del nostro Comune. La programmazione 2022 aveva già verificato la compatibilità di spesa, dovuta al rientro pieno del personale a carico del Comune, rispetto ai limiti. Inoltre non vi sono più convenzionamenti relativi all'Ufficio tecnico, per le cui esigenze ulteriori di questo servizio sono viste in termini di lavoro flessibile, sempre all'interno dei variegati limiti di spesa di personale. Infine da ottobre 2022 la convenzione per il segretario comunale è passata al 25%,;

Dato atto che con la presente programmazione, in rapporto alla attuale situazione di vincoli normativi sulla spesa di personale si rispettano (come riportato in appositi allegati al presente Piano):

- l'art. 1 comma 562, come modificato, della legge 296/2006, relativamente alle spese di personale rispetto al 2008, al netto dei miglioramenti contrattuali;
- il limite per assunzioni di carattere flessibile, fissato nella somma spesa allo stesso titolo nell'anno 2009 (pari a euro 39.277 cfr la citata G.C. n. 18 del 9.5.2012);
- il limite del salario accessorio non superiore al 2016 (art. 23 dlgs 75/2017), con la precisazione dell'avvenuto utilizzo dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 (Decreto semplificazioni), come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019 (su facoltà assunzionale dall'esterno 1/1 sui cessati disponibile da gennaio 2018, n. una assunzione possibile per avvenuta cessazione di una cat. D da Gennaio 2017, in parte utilizzata per il fondo Posizioni organizzative nel 2019, per la rimanente quota parte derivante dalla cessazione delle convenzione a valere sulle facoltà assunzionali disponibili del DM 17.3.2020);

- Considerata la necessità di prevedere per il triennio 2024-2025-2026, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti procedure di reclutamento, mobilità e assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, come specificamente indicate, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale:

a) Area tecnica Lavori Pubblici:

1. attivazione di un contratto di somministrazione lavoro, a tempo pieno 36 ore settimanali, per presunti otto mesi nel 2024 e sino a concorrenza della somma stanziata di € 23.000, per n. 1 operatore esperto operaio (le esigenze straordinarie ed organizzative, eccezionali e temporanee, sono determinate dalla necessità di supportare, stagionalmente, le attività specie per i cantieri in economia, dell'unico operaio di ruolo dell'Ente);
2. assunzione a tempo determinato per un anno (indicativamente da Aprile 2024) a valere sulle somme stanziate per € 13.500 nel 2024 e € 4.500 per il 2025 (Variazione con G.C. 11 del 5.3.2024) di un tecnico area istruttori part time 50% (si precisa che tale nuova unità sarà assegnata all'Ufficio Tecnico quale supporto per le attività connesse alla gestione dei fondi P.N.R.R. assegnati a questo Ente; pertanto, secondo quanto disposto dall'art.31 bis, comma 1) del D.L. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021, tali spese di personale non rilevano ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti), dell'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (limite di spesa di personale con riferimento al limite dell'anno 2008) e dell'art. 9 comma 28) del D.L. 78/2010, convertito in legge dalla L. n. 122/2010 (limite di spesa per contratti di lavoro flessibile nel limite dell'anno 2009). Per quanto riguarda le modalità di selezione, interpello da elenco di idonei presso l'Unione Montana Valle Susa;

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, il Comune:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, all'anno 2008;
- il Piano triennale di azioni positive 2024-2026 in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006) viene inserito nel presente Piano;
- ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 90 giorni nell'anno 2017 (art. 41, comma 2, D. L. n. 66/2014);
- rispetta tutte le altre condizioni previste per poter procedere ad assunzioni (invii Bdap etc.)

Dato inoltre atto che, rispetto alle facoltà assunzionali di cui al D.M. 17.3.2020, non ne sarebbe strettamente necessaria la verifica, in quanto non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato né sostituzioni per turn over, ma tuttavia, in base ai prospetti allegati, viene verificato a scopo prudenziale che la spesa di personale, in rapporto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) meno il FCDE del bilancio 2022, rappresenta circa il 24,56%, più basso del primo limite soglia del D.M. per i Comuni sino a 1.000 abitanti, pari al 29,50%, per cui il Comune potrà rimanere nella fascia dei Comuni con disponibilità di facoltà assunzionali. Il medesimo calcolo, con proiezione sulle previsioni di bilancio 2024 e seguenti, mantiene una percentuale di rapporto tra entrate correnti al netto FCDE e spesa di personale rilevante conteggiata al netto della spesa per assunzioni a tempo determinato da PNRR che arriva al massimo al 26,90%, ancora inferiore al limite;

Richiamato il CCNL il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni gli Enti valutino anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale correlati agli obiettivi ed ai piani di performance;

Considerato a tal proposito che l'Ente, come già previsto e coperto nel bilancio degli anni precedenti, intende mantenere e potenziare la previsione per il 2024-2026 delle integrazioni finanziarie al fondo per il salario accessorio per un importo di € 2.134,61 e in riferimento alla incentivazione degli obiettivi di potenziamento dei servizi al pubblico, per l'attivazione di specifici progetti per obiettivi strategici di miglioramento quali-quantitativo dei servizi quali obiettivi di performance nell'ambito dei processi lavorativi di istituto .

### Si definisce il seguente Piano dei fabbisogni di personale

1) a seguito della verifica della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero;

2) si approva e conferma la sotto riportata dotazione organica intesa come numero dei dipendenti necessari in servizio, sia a tempo indeterminato che con forme flessibili:

#### DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI VENAUS - 2024-2026 - tempo indeterminato

Area.	Previsti	Coperti	Vacanti o quote di p.time	Cessazioni previste	Previsti in copertura per mobilità	Previsti in copertura per turn over	Posti coperti	Note
FUNZ/EQ	2	2	0	0	0	0	2	
ISTRUTTORE	2	1,75	0,25	0	0	0	1,75	Per 1 posto con riduzione p.time dal 2005
OP. ESPERTO	1	1	0	0	0	0	1	
tot.	5	4,75	0,25	0	0	0	4,75	

#### FABBISOGNO COMUNE DI VENAUS - 2024-2026- tempo determinato o forme flessibili o convenzionali (\*)

Cat	Previsti	
Istruttore	0,5	n. 1 posto tecnico part time 50% per opere PNRR in deroga su fondi propri durata 12 mesi 2024-2025
Op. esperto	1	N. 1 posto op.esperto operaio, con lavoro interinale full time per 8 mesi, nel corso del 2024

(\*) nei limiti complessivi della disponibilità di bilancio

3) si approva la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 ed il relativo piano occupazionale, in cui vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, le cessazioni/assunzioni per il suddetto triennio, oltre che per il caso di turn over sui posti di cui sopra, in particolare per:

a) Area tecnica Lavori Pubblici:

1. attivazione di un contratto di somministrazione lavoro, a tempo pieno 36 ore settimanali, per presunti otto mesi nel 2024 e sino a concorrenza della somma stanziata di € 23.000, per n. 1 operatore esperto

operaio (le esigenze straordinarie ed organizzative, eccezionali e temporanee, sono determinate dalla necessità di supportare, stagionalmente, le attività specie per i cantieri in economia, dell'unico operaio di ruolo dell'Ente);

2. assunzione a tempo determinato per un anno (indicativamente da Aprile 2024) a valere sulle somme stanziare per € 13.500 nel 2024 e € 4.500 per il 2025 (Variazione con G.C. 11 del 5.3.2024) di un tecnico area istruttori part time 50% (si precisa che tale nuova unità sarà assegnata all'Ufficio Tecnico quale supporto per le attività connesse alla gestione dei fondi P.N.R.R. assegnati a questo Ente; pertanto, secondo quanto disposto dall'art.31 bis, comma 1) del D.L. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021, tali spese di personale non rilevano ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 (determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti), dell'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (limite di spesa di personale con riferimento al limite dell'anno 2008) e dell'art. 9 comma 28) del D.L. 78/2010, convertito in legge dalla L. n. 122/2010 (limite di spesa per contratti di lavoro flessibile nel limite dell'anno 2009). Per quanto riguarda le modalità di selezione, interello da elenco di idonei presso l'Unione Montana Valle Susa;

4) prevedere che nell'ambito delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per gli anni 2024-2026, per le finalità di cui all' Art. 79 comma 1 lett a) del CCNL 16.11.2022 e per gli effetti non correlati ad aumenti della dotazione organica, possa essere destinata la somma pari a € 2.134,61, tenuto conto delle capacità di bilancio e del rispetto dei vincoli di contenimento della spesa di personale.

Inoltre è previsto lo stanziamento di risorse per la convenzione, con durata sino a fine anno 2024 , per la disponibilità di 2 ore medie settimanali di personale di polizia locale, con la vicina Città di Susa, che potrà essere ripresa nel biennio successivo.

Per il dettaglio dei computi, si rimanda all'Allegato tecnico al presente Piano.

La pianificazione del fabbisogno di personale deve ottenere la asseverazione del Revisore del conto anche per la sostenibilità pluriennale.

### **3.3.2 Piano per la formazione del personale**

Gli ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, sono i seguenti:

- 1) Formazione in campo informatico e digitale
- 2) Formazione in campo professionale specifico, per le singole competenze dei settori (servizi amministrativi, finanziari, tecnici, tributari, scolastici etc.)
- 3) Formazione specifica prevista da norme: sicurezza lavoro, tutela dei dati personali, anticorruzione

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative sono:

Risorse Interne: il Segretario generale (anche in veste di RPCT) e i Funzionari di Elevata Qualificazione.

Risorse Esterne: i vari soggetti incaricati del supporto per specifiche materie (sicurezza sul lavoro, tutela dei dati personali), il Piano formazione associato dell'Unione Montana Valle Susa, le piattaforme gratuite IFEL, Syllabus, le ditte fornitrici dei software gestionali, altre Agenzie formative di volta in volta individuate per le esigenze di aggiornamento professionale.

Il budget previsto è definito nelle risorse degli specifici capitoli di PEG.

### **Obiettivi e risultati attesi della formazione**

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3 ANNO
Totale corsi di formazione	11	12	12	12
% corsi a distanza / totale corsi	60%	60%	60%	60%
Totale ore di formazione erogate	100	120	120	120
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti T.IND. in servizio	22	24	24	24

#### 4. Monitoraggio

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene in ogni caso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", 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.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.9.2023 indicando:
  - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
  - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

## Sommario

PREMESSA.....	1
RIFERIMENTI NORMATIVI .....	1
1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	2
1.1 Analisi del contesto esterno.....	2
1.2 Analisi del contesto interno .....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente .....	5
1.2.2 La mappatura dei processi.....	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
2.1 Valore pubblico .....	6
2.2. Performance .....	9
2.2.1 Performance organizzativa per Aree .....	10
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente in riferimento ai principali obiettivi di Valore pubblico.....	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	11
3. Sezione Organizzazione e Capitale umano .....	11
3.1 Struttura organizzativa .....	11
3.1.1 Obiettivi e azioni per la salute di genere (Piano azioni positive) .....	11
3.1.2 Obiettivi per la salute digitale .....	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	13
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	13
3.3.1 Previsioni di reclutamento del personale .....	13
3.3.2 Piano per la formazione del personale .....	17
4. Monitoraggio .....	18
Allegato 1 – Piano performance per Aree.....	
Allegato 2 – Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 – (vedi file allegato a parte)....	
Allegato 3 – Computi per il Piano triennale del fabbisogno di personale.....	

## **Allegato 1 - Piano performance per Aree**

**COMUNE DI VENAUS**

**CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA DIREZIONE - interim Cultura e Turismo ANNO 2024**

**NOME E COGNOME: LIVIO SIGOT**

**SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: 10 % retribuzione di risultato;**

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo e descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Feso attribuito	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolte.	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Portatori interesse	Eventuale Customer	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore e documenti di supporto	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione
Obiettivo annuale trasversale	PIAO e Aggiornamento e attuazione Piano Anticorruzione	integrazione nel PIAO 2024, impostazione per 2025 (misure, monitoraggi adeguati a PNA nuovo, formazione e trasparenza)	15		tutto il personale					QUALITATIVO O TEMPORALE	indicati nel target	Implementazione "Valore pubblico"			Valutazione discrezionale dell'OCV
Obiettivo annuale trasversale	Mantenimento del rispetto dei tempi medi di pagamento	<30 gg tempi, stock debito 31.12 tale da non costituire FGDC	30	bilancio	tutto l'ente	tutto l'ente		Stakeholder		temporale	indicati nel target	rispetto tempi			Decurtazione totale del punteggio in caso di non raggiungimento del risultato atteso.
Obiettivo annuale	Area cultura sport e turismo	Reggenza area cultura sport e turismo con gli adempimenti connessi. Obiettivi di Area (progetti di cui a delibere GC: manifestazioni, contributi, centro estivo, assistenza scolastica e doposcuola, nuovo appalto mensa scolastica) con il supporto del personale amm.vo. Gestione amministrativa progetto accoglienza Ucraini	40		Marzo					QUANTITATIVO TEMPORALE	indicati nel target	Effetti di impatto delle politiche (come riportati nel PIAO) sulla cittadinanza			Valutazione discrezionale dell'OCV
Obiettivo annuale	Rendicontazioni e monitoraggio PNRR	Supporto giuridico amm.vo all'UTC	10		Farci					QUALITATIVO TEMPORALE	indicati nel target	Positiva conclusione delle rendicontazioni			Valutazione discrezionale dell'OCV
Obiettivo annuale	Monitoraggio mensile crono opere	VERIFICA MENSILE	15		Farci					QUALITATIVO O TEMPORALE	indicati nel target	presidio del cronoprogramma			Valutazione discrezionale dell'OCV
Obiettivo annuale	assunzione c p.time 12 mesi utc	assunzione entro maggio	10		Lombardi					QUALITATIVO O TEMPORALE	indicati nel target	assunzione e beneficio sui carichi di lavoro UTC			Valutazione discrezionale dell'OCV

\* 1) Obiettivo pluriennale trasversale: legato alla performance collettiva  
 2) Obiettivo pluriennale di area: legato alla performance di area  
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area  
 4) obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

\* 4 tipi di indicatori: QUANTITATIVO, QUALITATIVO, TEMPORALE, ECONOMICO

Tipologia dell'obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2024 - 2026	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma. Adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	10		Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
Annuale di area e trasversale	Rispetto adempimenti contabili a supporto delle attività operative delle altre Aree - gestione e incasso tributi	Approvazione del bilancio 2024/2026 e le attività connesse (DUP, Pef Arera etc..) entro i termini previsti dalla Legge, senza considerare le proroghe: Attuare l'attività propedeutica al rendiconto di gestione immediatamente all'inizio dell'anno, in modo da anticipare il più possibile la redazione completa del rendiconto finanziario: riaccertamento dei residui entro febbraio 2024. Trend tributi come anni precedenti e coazione	Rispetto adempimenti contabili e norme contabilità armonizzata.	30		nessuno	Nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Rispetto adempimenti contabili e tributari	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio in caso di non raggiungimento del risultato atteso.	
Obiettivo annuale trasversale	tempi di pagamento	Mantenimento del rispetto dei tempi medi di pagamento	<30 gg tempi, stock debito 31.12 tale da non costituire FGDC	30		tutto l'ente	tutti	ordinarie	Stakeholder		temporale	rispetto tempi	<30 gg tempi, stock debito 31.12 tale da non costituire FGDC			Decurtazione totale del punteggio in caso di non raggiungimento del risultato atteso.	
Annuale di area	Sportello informativo IMU	Organizzare con le risorse umane interne uno sportello informativo riferito specificatamente all'IMU. Attraverso il controllo incrociato con il catasto procedere al calcolo del tributo e alla compilazione del modello F24.	Supporto alla cittadinanza	20		PACIOLLA MARZO	Nessuno	nessuna	Cittadini		Quantitativo	Sportello informativo IMU	300 contribuenti assistiti			Decurtazione totale del punteggio nel caso non sia rispettato il valore atteso	
Annuale di area	Progetto accoglienza Ucraini	Seguire le procedure di competenza del servizio finanziario e ed anche logistico organizzative in relazione al "progetto accoglienza Ucraini"	Seguire iter	15		PACIOLLA MARZO	Nessuno	nessuna	Ente		Temporale	Attivare le procedure di competenza del servizio finanziario e ed anche logistico organizzative in relazione al "progetto accoglienza Ucraini"	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso non sia rispettato il valore atteso	
Annuale di area	Attività connesse alla realizzazione delle attività finanziate da P.N.R.R.	Dare attuazione al miglioramento tecnologico di alcuni servizi alla cittadinanza ed all'utenza, tra cui i seguenti: attivazione della piattaforma per le notifiche digitali; miglioramento del sito web e passaggio in cloud gestionali	Attuazione del Programma	15		tutti	Nessuno	nessuna	Ente		Temporale	Dare attuazione al miglioramento tecnologico di alcuni servizi a favore della cittadinanza e dell'utenza	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso non sia rispettato il valore atteso	

\* 1) Obiettivo pluriennale trasversale: legato alla performance collettiva  
 2) Obiettivo pluriennale di area: legato alla performance di area  
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area  
 4) obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

\* 4 tipi di indicatori:  
 QUALITATIVO  
 QUANTITATIVO  
 TEMPORALE  
 ECONOMICO

Tipologia dell' obiettivo*	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all' area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore*	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2024 - 2026	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Adeguamento del sito istituzionale ai sensi del D.lgs 50/2016 e del FOIA.	Attuazione del Programma	5	nessuno	Collaboratori	nessuno	nessuna	Ente	no	Temporale	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza.	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	tempi di pagamento	Mantenimento del rispetto dei tempi medi di pagamento	<30 gg tempi, stock debito 31.12 tale da non costituire FGDC	30	bilancio	tutto l'ente	tutti	ordinarie	Stakeholder		temporale	rispetto tempi	<30 gg tempi, stock debito 31.12 tale da non costituire FGDC			Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del risultato atteso.	
<b>Obiettivo annuale accessibilità</b>	Completamento interventi accessibilità sede comunale (ascensore e passerella)	Realizzaere la parte del PEBA riferita all'accessibilità del municipio dal nuovo parcheggio retrostante la chiesa	Messa in servizio opere	10	Capitoli di bilancio	Collaboratori	finanziario	nessuna	Utenti con disabilità	no	Quantitativo e temporale	Messa in esercizio delle 2 opere	Scad. 31.12.2024			Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.	
<b>Obiettivo annuale di area</b>	Realizzazione interventi anno 2024 secondo cronoprogramma, scadenze a lato	1. Rio Croce rendicontazione da cronoprogramma 30.4 2. Nuova piazza scuola lotto 2: affidamento lavori opere stradali 30/4, impianti e verde 15/9 <b>ultimazione lavori 31/12</b> 3. Abbattimento barriere architettoniche Passerella affidamento 15/5 4. Rotatoria SP 210: da quanto la Provincia conferma il progetto, 60 giorni per l'affidamento, 30 gg per la verifica requisiti e il contratto, 90 gg per l'esecuzione 5. Efficientamento energetico Municipio fondi 2024: progetto esecutivo e avvio lavori entro il 15.09.2024 6. PNRR nuova strada (farmacia)- esecuzione come da suo cronoprogramma ultimazione 30.9 7. PMO: quote 2023 e 2024, affidamento lavori entro il 30.6 8. <b>Piazzale retro chiesa: affidamento 31/7 (Proi)</b> 9. Cartellonistica sentieri e strade: fine lavori 30.6 10. Sistemazione aree ecologiche: fine lavori 30.6	Seguire iter	75	Capitoli di bilancio	Collaboratori		nessuna	Cittadini	no	Quantitativo e temporale	Realizzazione interventi anno 2024 con scadenze indicate	Rispetto tempistiche fissate			Decurtazione proporzionale del punteggio nel caso non siano rispettati i valori attesi	

\* 1) Obiettivo pluriennale trasversale: legato alla performance collettiva  
 2) Obiettivo pluriennale di area: legato alla performance di area  
 3) Obiettivo annuale di area: legato alla performance di area  
 4) obiettivo annuale individuale: legato alla performance individuale

\* 4 tipi di indicatori:  
 QUALITATIVO  
 QUANTITATIVO  
 TEMPORALE  
 ECONOMICO

**Allegato 2 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024-2026 - (vedi file allegato a parte)**

## **Allegato 3 – Computi per il Piano triennale del fabbisogno di personale**

**VERIFICA SPESA BILANCIO 2024 su limite 2008 (articolo 1 comma 562 legge 296/2006) VENAUS**

essere contenuta entro il limite di spesa per l'anno 2008

Capitolo	Oggetto	PREVISIONE 2024
10080/1	Stipendi Servizi Generali	€ 27.800,00
10090/1	Oneri stip.Servizi Generali	€ 10.200,00
10100/1	Reperibilità	€ 3.500,00
10110/1	Missioni e trasferte Segretario e Dipendenti	€ 2.000,00
10120/1	Diritti di segreteria e rogito al Segretario	€ 4.500,00
10240/1	Trasferimento al Comune di Novalesa quota servizi in convenzione ( D1 UT e D1 Amm vo)	€ -
10182/1	stipendi finanziario	€ 57.450,00
10186/1	oneri finanziario	€ 15.400,00
10192/1	stipendi tributi	€ 20.350,00
10196/1	oneri tributi	€ 5.700,00
10270/1	Stipendi Area Tecnica	€ 78.600,00
10271/1	Stipendi supporto Area Tecnica TD per finalità PNRR	€ 9.700,00
10272/1	Oneri supporto Area Tecnica TD per finalità PNRR	€ 2.710,00
10280/1	Oneri stip. Area Tecnica	€ 21.800,00
10340/1	Fondo efficienza dei servizi	€ 7.000,00
10360/1	Irap tutti i servizi	€ 19.600,00
10250/1	Trasferimento a Comune capofila Segretario Comunale (€ 30.500) ed al Comune di Susa per NUOVA conv. P.M. (€ 4.500)	€ 35.000,00
10315/1	Personale ut con agenzia interinale (B1 € 23.000 )	€ 23.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 344.310,00</b>
<b>TOTALE SPESA</b>		<b>€ 344.310,00</b>
<b>totale dei rimborsi</b>		<b>€ -</b>
<b>totale spesa al netto dei rimborsi</b>		<b>€ 344.310,00</b>
componenti escluse: rinnovi contrattuali		€ 41.570,12
componenti escluse: missione, rogito etc..		€ 6.500,00
2020		€ 18.157,71
<b>totale componenti escluse</b>		<b>€ 66.227,83</b>
<b>totale spesa al netto dei rimborsi e delle componenti escluse</b>		<b>€ 278.082,17</b>
<b>LIMITE DI SPESA ANNO 2008</b>		<b>€ 283.301,95</b>
differenza		€ 5.219,78

COMUNE VENAUS (TO)							PER LE ENTRATE: al capofila, dedotti gli accertamenti da rimborso spese personale in convenzione. PER LE SPESE: al capofila, per la quota di costo effettivamente sostenuto (cioè al netto dei rimborsi da parte dell'Ente consorziato)			
dati a consuntivo (ed a previsione) CON IL CRITERIO DELLE ENTRATE E SPESE CON SERVIZI IN CONVENZIONE verifica										
LIMITE DI SPESA PERSONALE TEMPO INDETERMINATO A DECORRERE DAL 20 APRILE 2020 D.P.C.M. 17 MARZO 2020										
accertamenti competenza entrate correnti	Esercizio 2017 da consuntivo	Esercizio 2018 da consuntivo	Esercizio 2019 da consuntivo	Esercizio 2020 da consuntivo	Esercizio 2021 da consuntivo	Esercizio 2022 da consuntivo	Esercizio 2023 da bilancio previsione 2023/2025	Esercizio 2024 da bilancio previsione 2024/2026	Esercizio 2025 da bilancio previsione 2024/2026	Esercizio 2026 da bilancio previsione 2024/2026
<b>Titolo 1°</b>	644.639,46 €	655.145,53 €	647.686,21 €	624.160,40 €	623.520,24 €	646.013,97 €	644.690,00 €	658.455,00 €	641.155,00 €	641.155,00 €
Titolo 2° al lordo dei rimborsi da Enti in convenzione	109.878,42 €	134.189,78 €	117.326,88 €	197.522,94 €	145.792,88 €	95.170,90 €	189.680,00 €	338.834,00 €	211.485,00 €	211.485,00 €
a dedurre: rimborsi da Enti in convenzione accertamenti /previsioni di bilancio e da trasferimenti per PNRR (dipendente a T.D.)	27.850,00 €	27.850,00 €	29.540,00 €	30.650,00 €	33.383,81 €	- €	17.700,00 €	17.700,00 €	17.700,00 €	17.700,00 €
<b>TITOLO 2° al NETTO dei rimborsi da Enti in convenzione</b>	<b>82.028,42 €</b>	<b>106.339,78 €</b>	<b>87.786,88 €</b>	<b>166.872,94 €</b>	<b>112.409,07 €</b>	<b>95.170,90 €</b>	<b>171.980,00 €</b>	<b>321.134,00 €</b>	<b>193.785,00 €</b>	<b>193.785,00 €</b>
<b>Titolo 3°</b>	<b>370.337,22 €</b>	<b>356.486,71 €</b>	<b>408.888,52 €</b>	<b>330.800,83 €</b>	<b>396.702,83 €</b>	<b>360.198,92 €</b>	<b>368.690,00 €</b>	<b>450.140,00 €</b>	<b>450.140,00 €</b>	<b>450.140,00 €</b>
<b>Totale Entrate correnti</b>	<b>1.097.005,10 €</b>	<b>1.117.972,02 €</b>	<b>1.144.361,61 €</b>	<b>1.121.834,17 €</b>	<b>1.132.632,14 €</b>	<b>1.101.383,79 €</b>	<b>1.185.360,00 €</b>	<b>1.429.729,00 €</b>	<b>1.285.080,00 €</b>	<b>1.285.080,00 €</b>
fondo crediti stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata a dedurre	7.670,00 €	7.670,00 €	7.670,00 €	8.650,00 €	9.680,00 €	11.320,00 €	11.530,00 €	19.940,00 €	19.940,00 €	19.940,00 €
<b>Totale entrate al netto fondo crediti</b>	<b>1.089.335,10 €</b>	<b>1.110.302,02 €</b>	<b>1.136.691,61 €</b>	<b>1.113.184,17 €</b>	<b>1.122.952,14 €</b>	<b>1.090.063,79 €</b>	<b>1.173.830,00 €</b>	<b>1.409.789,00 €</b>	<b>1.265.140,00 €</b>	<b>1.265.140,00 €</b>
<b>MEDIA acc comp entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati AL NETTO FONDO CREDITI</b>			<b>1.112.109,58 €</b>	<b>1.120.059,27 €</b>	<b>1.124.275,97 €</b>	<b>1.108.733,37 €</b>	<b>1.128.948,64 €</b>	<b>1.224.560,93 €</b>	<b>1.282.919,67 €</b>	<b>1.313.356,33 €</b>
	Esercizio 2017	Esercizio 2018	Esercizio 2019	Esercizio 2020	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024	Esercizio 2025	Esercizio 2026
impegni di competenza per spesa di personale Voce "Redditi da lavoro dipendente e contributi" al lordo dei rimborsi da parte degli enti convenzionati		237.093,66 €	232.996,40 €	245.145,55 €	249.499,55 €	250.326,30 €	262.370,00 €	267.900,00 €	267.900,00 €	267.900,00 €
rimborsi da parte degli Enti convenzionati (al netto del rimborso per Irap) sulla voce di cui sopra e quote esenti per PNRR (T D)		26.040,00 €	28.700,00 €	29.500,00 €	32.233,81 €	- €	17.700,00 €	17.700,00 €	17.700,00 €	17.700,00 €
<b>impegni di competenza per spesa di personale Voce "Redditi da lavoro dipendente e contributi" per la quota di costo effettivamente sostenuto</b>		<b>211.053,66 €</b>	<b>204.296,40 €</b>	<b>215.645,55 €</b>	<b>217.265,74 €</b>	<b>250.326,30 €</b>	<b>244.670,00 €</b>	<b>250.200,00 €</b>	<b>250.200,00 €</b>	<b>250.200,00 €</b>
impegni competenza per "lavoro interinale" (servizi)		22.220,60 €	22.599,86 €	22.000,00 €	30.500,00 €	29.849,62 €	30.500,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
impegni competenza per "trasferimento quote servizi in convenzione" (al lordo dell'Irap) Segretario e Polizia Municipale		37.780,00 €	40.010,00 €	40.010,00 €	33.044,40 €	18.300,00 €	30.500,00 €	35.000,00 €	35.000,00 €	35.000,00 €
quota Irap sulla voce di cui sopra		2.380,00 €	2.520,00 €	2.520,00 €	1.500,00 €	1.150,00 €	2.000,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
impegni competenza per "trasferimento quote servizi in convenzione" (al netto dell'Irap)		35.400,00 €	37.490,00 €	37.490,00 €	31.544,40 €	17.150,00 €	28.500,00 €	32.500,00 €	32.500,00 €	32.500,00 €
<b>Totale spesa di Personale</b>		<b>268.674,26 €</b>	<b>264.386,26 €</b>	<b>275.135,55 €</b>	<b>279.310,14 €</b>	<b>297.325,92 €</b>	<b>303.670,00 €</b>	<b>314.700,00 €</b>	<b>314.700,00 €</b>	<b>314.700,00 €</b>
rapporto percentuale "spesa Personale ultimo rendiconto approvato / media entrate correnti al netto FCDE"					23,77%	24,56%	24,84%	26,82%	26,90%	25,70%
valore soglia TABELLA 1 "fino a 1.000 abitanti"	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%
LIMITE MASSIMO INCREMENTO VALORE SOGLIA TABELLA 1					63.686,07 €	55.281,93 €	52.351,27 €	29.750,42 €	29.369,85 €	46.545,47 €
percentuale di incremento della spesa anno 2018 fino all'anno 2024 art. 5				23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%	35,00%
LIMITE MASSIMO INCREMENTO VALORE SOGLIA TABELLA 2					77.915,54 €	90.794,73 €	93.546,09 €	96.297,44 €	97.758,55 €	104.064,07 €
<b>verifica limite massimo di incremento utilizzabile:</b>					63.686,07 €	55.281,93 €	52.351,27 €	29.750,42 €	29.369,85 €	46.545,47 €
<b>TOTALE LIMITE MASSIMO DI SPESA CON INCREMENTO</b>					328.072,33 €	330.417,48 €	331.661,41 €	327.076,34 €	333.039,85 €	361.245,47 €
					da utilizzare per bilancio 2022 media entrate 2018/2021 e spesa 2020	da utilizzare per bilancio 2023 media entrate 2019/2021 e spesa 2021	da utilizzare per bilancio 2024 media entrate 2020/2022 e spesa 2022	da utilizzare per bilancio 2025 media entrate 2021/2023 e spesa 2023	da utilizzare per bilancio 2026 media entrate 2022/2024 e spesa 2024	