



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 9

### OGGETTO:

**D.U.P.S. - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO 2022/2024 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO**

L'anno **duemilaventidue** addì **nove** del mese di **febbraio** alle ore 18:00 in linea all'art. 73 del d.l. 18/2020 e del decreto del Sindaco n. 5 del 31.03.2020, tenutosi in videoconferenza, da localizzarsi convenzionalmente nella sala delle adunanze, regolarmente convocato, in sessione ordinaria ed in seduta pubblica di prima convocazione, si riunì il Consiglio Comunale, nei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. CAVALLERO Francesco	Sindaco	Sì
2. Pucci Sara	Consigliere	Sì
3. Caramellino Antonella	Consigliere	Sì
4. Roggero Giuseppe	Consigliere	No
5. Caldieraro Nilde	Consigliere	Sì
6. Iannello Antonietta Maria Tamara	Consigliere	Sì
7. Pignocchino Giacomo	Consigliere	Sì
8. Veneruso Domenico	Consigliere	Sì
9. Baggio Eugenio	Consigliere	Sì
10. Riccio Daniela	Consigliere	No
11. Sauchelli Valentino	Consigliere	No
	Totale Presenti:	8
	Totale Assenti:	3

La seduta si svolge in videoconferenza secondo le disposizioni stabilite dal Decreto Sindacale n. 5 del 31.03.2020 a mezzo del quale il Sindaco ha disposto i criteri di tracciabilità e trasparenza da rispettare nello svolgimento delle sedute del Consiglio comunale in videoconferenza nonché previsto l'utilizzo sistemi capaci di identificare con certezza i partecipanti, attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale che consente il rispetto dei criteri di cui sopra.

Partecipa in videoconferenza il Segretario comunale dott. Zaia Daniele, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Risultano altresì partecipanti alla seduta in videoconferenza l'Assessore Da Lozzo Romina ed il Vicesindaco Conrado Fabrizio.

Essendo legale il numero degli intervenuti il dott. Cavallero Francesco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO:**

**D.U.P.S. - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO 2022/2024 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO**

Il Sindaco e il Vicesindaco illustrano la proposta di deliberazione

Al termine degli interventi,

**IL CONSIGLIO COMUNALE**

Udita la discussione,

Vista la proposta di deliberazione concernente l'oggetto "D.U.P.S. - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO 2022/2024 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO";

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con votazione, avvenuta in modo di consentire di identificare da parte del Sindaco e del Segretario comunale l'espressione della volontà dei votanti, dalla quale si ricava il seguente esito:

Consiglieri Presenti, n. 8;

Consiglieri Astenuti, n.0;

Consiglieri Votanti, n. 8;

Voti favorevoli, n. 7;

Voti contrari, n. 1; ( Baggio );

**DELIBERA**

1. di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Successivamente,

**IL CONSIGLIO COMUNALE**

Con ulteriore votazione, avvenuta in modo di consentire di identificare da parte del Sindaco e del Segretario comunale l'espressione della volontà dei votanti, dalla quale si ricava il seguente esito:

Consiglieri Presenti, n. 8;

Consiglieri Astenuti, n.0;

Consiglieri Votanti, n. 8;

Voti favorevoli, n. 7;

Voti contrari, n. 1; ( Baggio );

**DELIBERA**

Di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/2000 al fine di rispettare i termini normativi.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE  
F.to: CAVALLERO Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio di questo comune in data odierna, per 15 giorni consecutivi, a partire dal 04/03/2022, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e dell'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii.

Casalborgone, li 04/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla Legge.

Casalborgone, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZAIA Dott. Daniele

---

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 09/02/2022

- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267
- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000.

Casalborgone, li 09/02/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

PROPOSTA DI **CONSIGLIO COMUNALE** N. 1 DEL 01/02/2022

OGGETTO: D.U.P.S. - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO  
2022/2024 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO

Premesso che

- il decreto legislativo n. 118 del 23.06.2011 ha recato disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi;
- il decreto legge n. 102 del 31 agosto 2013 all'articolo 9 ha disposto integrazioni e modifiche del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 prevedendo l'introduzione del Principio contabile applicato alla programmazione di bilancio, adottato e aggiornato secondo le modalità previste dall'articolo 8, comma 4, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 28 dicembre 2011;
- detto principio contabile ha modificato in maniera sostanziale la programmazione di bilancio, che si struttura in:
  - Documento Unico di Programmazione (DUP);
  - Bilancio di Previsione;

Visti:

- l'articolo 151 comma 1 del decreto legislativo n. 267/2000 (TUEL), così come novellato, che recita:

*"Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale";*

- l'articolo 170, comma 4, del TUEL reca inoltre:

*"Il documento unico di programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio contabile applicato alla programmazione di bilancio di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni".*

Visto l'articolo 170, comma 1, del TUEL che, relativamente alle competenze in ordine alla presentazione del DUP, recita: *"Entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni [...]"*.

Richiamato l'articolo 151 comma 1 del decreto legislativo n. 267/2000 (TUEL), così come novellato, che recita: *"Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale"*;

Premesso inoltre che, sulla base di quanto contenuto nel citato principio contabile applicato alla programmazione di bilancio:

- il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative;
- il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il Sistema di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO);
- Gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti predispongono il DUP semplificato (D.U.P.S.) previsto dall'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.

Vista la deliberazione del Consiglio comunale n. 39 del 29.07.2021, adottata ai sensi dell'articolo 46 del TUEL, con la quale sono state approvate le linee programmatiche per il periodo 2022/2024;

Considerato che i seguenti documenti sono inseriti all'interno della nota di aggiornamento al D.U.P.S.:

- Programma triennale 2022/2024 e l'elenco annuale 2022 dei lavori pubblici;
- Programma biennale 2022/2023 degli acquisti di beni e servizi;
- Programmazione triennale 2022/2024 dei fabbisogni del personale;

Vista la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 3 del 27.01.2022 e predisposta sulla base delle informazioni fornite dai vari settori comunali, in relazione alle linee programmatiche di mandato ed agli indirizzi programmatori vigenti forniti dall'Amministrazione Comunale;

Visti:

- il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei

servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;

- il Decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti 24 ottobre 2014;

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali a norma dell’articolo 31 della legge 3 agosto 1999, n. 265”;

- il vigente Regolamento di Contabilità;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti e conservato agli atti;

Considerato che il Responsabile del Servizio, in merito all’adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione, ai sensi dell’art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Considerato che il Responsabile del Servizio Finanziario, in merito all’adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la verifica dei riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente ai sensi dell’art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Su proposta del Vicesindaco, Assessore al bilancio, CONRADO Fabrizio

## **DELIBERA**

Per tutte le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui richiamate al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente deliberato:

1. di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il periodo 2022/2024, il Programma triennale lavori pubblici 2022/2024 e il Programma biennale di acquisti di beni e servizi 2022/2023 sono inseriti all’interno del D.U.P.S. per farne parte integrante e sostanziale;
2. di approvare la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) per il periodo 2022/2024 allegata alla presente deliberazione;
3. di prendere atto che tale documento ha rilevanza programmatica e di indirizzo dell’azione amministrativa e gestionale;

4. di dare atto che la nota di aggiornamento al D.U.P.S. per il periodo 2022/2024 verrà pubblicata sul sito internet del comune – amministrazione trasparente, sezione bilanci.
5. di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 D.Lgs. 267/00 al fine di rispettare i termini normativi.

Il responsabile del servizio amministrativo finanziario

BERTOTTO dott. Livio

**DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE  
SEMPLIFICATO 2022 - 2024  
(Enti con Popolazione fino a 2.000 Abitanti)**

**Comune di Casalborgone  
Città Metropolitana di Torino**

**ESTRATTO**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE CONSIGLIO COMUNALE  
N. 39 DEL 29.07.2021**

## Programmazione triennale del fabbisogno di personale

### Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

A) contenimento della spesa di personale;

B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

C) lavoro flessibile;

### A) Contenimento della spesa di personale

#### A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
---	--

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

	<p>a) lettera abrogata;</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

### A2. Situazione dell'ente

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

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 264.265,22

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011 *	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 271.818,20	€ 261.844,80	€ 259.132,58	€ 264.265,22

*\*Per l'anno 2011 la componente assoggettata a limite di spesa è di € 271.818,20 in quanto la norma prevede che il raffronto tra gli anni presi in considerazione deve avvenire sulla base di componenti omogenei adeguando i valori.*

Considerata la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

#### ANNO 2022

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

#### ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

### ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro
/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

### B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

#### B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

*"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni*

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

*cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)"*;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto e richiamato il piano del fabbisogno 2020/2022 contenuto approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 54 del 06.08.2020, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA", esecutiva;

Considerata la circolare esplicativa congiunta del Ministro della Pubblica Amministrazione, del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'interno datata 08.06.2020 sul DM 17/2020;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

### **B2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

#### **I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	1.382.060,83	1.855.974,78	1.323.629,56
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	30.009,17	30.000,00	32.718,78
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi re rendiconti approvati)	1.489.645,74		

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**  
**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33,**  
**COMMA 2 DEL D.L. 34/2019**

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

**DM 17 marzo 2020 art. 2:** a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

**Circolare ministeriale:** gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2020
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>134.588,95</b>
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	134.588,95
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	121.537,16
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	1.558,00
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	8.681,57
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	2.812,22
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>2.872,97</b>
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	2.872,97
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	-
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>37.053,48</b>
<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.01.000</b>	<b>37.053,48</b>
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	37.053,48
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	-
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	-
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>-</b>
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	-

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>-</b>
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>174.515,40</b>

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

*(Spese di personale 2020)*

€ 174.515,40  
 \_\_\_\_\_ = 11,72 %

€ 1.489.645,74  
*(Media entrate netto FCDE)*

### II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo n. 1.882 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
<b>b</b>	<b>1000-1999</b>	<b>28,60%</b>	<b>33,00%</b>	<b>32,60%</b>

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera b) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 11,72 %, si colloca nella seguente fascia:

**[X] FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.**

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

### B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

#### INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 =

€ 1.489.645,74 \*28,60% - € 174.515,40= € 251.523,28

#### INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2020 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =

€ 174.515,40\* 33 % = € 57.590,08

#### INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[ ] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

[X] l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 57.590,08.

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

### B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2017 – 2021 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2016 – 2020, su cessazioni di personale 2015-2019:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

<i>Anno Facoltà</i>	<i>Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale</i>	<i>Tipologia enti</i>	<i>% di calcolo</i>	<i>Cessazioni</i>
<b>2015</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
<b>2016</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
<b>2017</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016

**Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024**

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
<b>2018</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

2019				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90  Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2017/2021 su cessazioni 2016/2017):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	23.338,60
--------------------------------------	-----------

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è pari all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2 (che ammonta ad € 57.590,08), nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile (che ammonta ad € 251.523,28), è possibile nell'anno 2022 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2017 - 2021 per l'importo di € 23.338,60, cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico.

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-
		D1	Istruttore dir Scarpulla	0,5	14.524,24	D1			-
Budget 2016	14.524,24	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2015	25.018,13	B3			-	B3			-
Totale disponibile	39.542,37	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2016	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2016	39.542,37	Totale spesa dipendenti cessati			14.524,24	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2017	-	C			-	C	Istr amm. Picone 87%*	0,87	23.227,46
Resti inutilizzati 2016	39.542,37	B3			-	B3			-
Totale disponibile	39.542,37	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2017	23.227,46	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2017	16.314,91	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			23.227,46
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2018	26.162,52	C			-	C	Istr amm Picone 13%	0,13	3.629,54
Resti inutilizzati 2017	16.314,91	B3	Collaborat amm Picone	1	26.162,52	B3			-
Totale disponibile	42.477,43	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2018	3.629,54	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2018	38.847,90	Totale spesa dipendenti cessati			26.162,52	Totale spesa dipendenti assunti			3.629,54
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2019	-	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2018	38.847,90	B3			-	B3			-
Totale disponibile	38.847,90	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2019	-	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2019	38.847,90	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		CESSAZIONI ANNO 2019				ASSUNZIONI 2020			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2019		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2020	27.919,52	C	Collaborat amm Picone	1	27.919,52	C	Istruttore amministrativo	1	27.919,52
Resti inutilizzati 2019	38.847,90	B3			-	B3			-
Totale disponibile	66.767,42	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2020	27.919,52	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2020	38.847,90	Totale spesa dipendenti cessati			27.919,52	Totale spesa dipendenti assunti			27.919,52
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021		CESSAZIONI ANNO 2020				ASSUNZIONI 2021			
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 <sup>a</sup> + oneri
su spesa cessazioni 2020		D3			-	D3			-
		D1			-	D1			-
Budget 2021	-	C			-	C			-
Resti inutilizzati 2020	38.847,90	B3			-	B3	agente polizia locale	0,5555	15.509,29
Totale disponibile	38.847,90	B1			-	B1			-
Utilizzo assunzioni 2021	15.509,29	A			-	A			-
Resti inutilizzati 2021	23.338,60	Totale spesa dipendenti cessati			-	Totale spesa dipendenti assunti			15.509,29

### C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

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

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

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

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

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

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile - Anno 2009* - € 7.447,00 oneri inclusi
Spesa presunta lavoro flessibile - Anno 2022 - € 6.650,00 oneri inclusi

\*Il dato è relativo all'anno 2013 (prima annualità disponibile) e si riferisce alle spese di lavoro flessibile relativa al servizio essenziale trasporto scolastico, in linea a Corte Conti Deliberazione n. FVG/ 3 /2018/PAR del 01.02.2018 e DELIBERAZIONE N. 25/SEAUT/2019/QMIG del 07.10.2019.

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Si dà atto che

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

- è possibile che si verifichi la necessità nel corso della validità del presente piano di procedere ad assunzioni di lavoro flessibile entro il limite di spesa stabilito ai sensi del DL 78/2010 quali, a mero titolo esemplificativo, tirocini, borse lavoro, cantieri di lavoro, art 1 c. 577 Legge 311/2004;
- è possibile stipulare convenzioni con altri enti al fine dell'utilizzo congiunto di personale già dipendente ai sensi art. 15 CCNL Regioni e Enti locali 14/09/2000 e dell'art. 1 comma 124 della L.145/2018
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 06.02.2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 06.08.2020;
- l'ente ha adottato il Piano della Performance/Peg 2021/2023 in data 18.02.2021;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 30.07.2019 l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233 bis del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1 c. 831 legge 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato".
- l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

## Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024

- l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, dispone che *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;
- le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006
- l'Amministrazione intende inoltre autorizzare, per il triennio 2022/2024, eventuali assunzioni a tempo determinato e/o altre assunzioni a carattere flessibile (es: cantieri di lavoro, somministrazione, tirocini formativi, ecc...) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale.
- si provvederà ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.
- il presente atto verrà pubblicato sul portale istituzionale dell'Ente nella sezione *“Amministrazione Trasparente – Personale – Dotazione organica”*;

**Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024**

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>											
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>										<b>264.265,22</b>	
<b>DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE</b>										<b>ANNO</b>	<b>2022</b>
	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLAR E</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>	<b>PREVISION E CESSAZION I</b>	<b>PREVISIONE ASSUNZIONI</b>	<b>Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese</b>	<b>Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)</b>	<b>NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva</b>
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo BL (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1
	Istruttore amministrativo FA (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo LE (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore tecnico TM (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo agente di polizia ME (di ruolo)	C1	55,55%	22.039,41	1	12.242,89			-	12.242,89	1
	Esecutore tecnico manutentivo BA (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1
	...	...									
<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									-	122.993,66	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>											
Indennità di comparto a carico del bilancio										310,31	
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										-	
Personale in comando in entrata										-	
Personale in convenzione in entrata										-	
Assunzioni a tempo determinato										-	
Incarichi ex art. 110 comma 1										-	
Incarichi ex art. 110 comma 2										-	
Incarichi ex art. 90										-	
Segretario Comunale										20.200,00	
Assunzioni con contratti di somministrazione										-	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio										11.397,14	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni										28.948,11	
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00	
Pasti dipendenti										2.500,00	
Spese formazione										600,00	
Diritti di rogito										1.000,00	
Assegni nucleo familiare										1.600,00	
Oneri previdenziali										46.753,64	
Irap										14.042,61	
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>251.903,48</b>	
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedasi prospetto allegato)										<b>10.844,00</b>	
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>											
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2011</b>										<b>241.059,48</b>	
<b>DETTAGLIO VOCI ESCLUSE</b>											
RIMBORSO PASTI DIP. € 833,33											
ARRETRATI 2018 € 6.810,67											
ROGITO € 1.000,00											
FORMAZIONE € 600,00											
ANF € 1.600,00											

**Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024**

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>											
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>										<b>264.265,22</b>	
<b>DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE</b>										<b>ANNO</b>	<b>2023</b>
	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLARE</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>	<b>PREVISIONE E CESSAZIONI</b>	<b>PREVISIONE ASSUNZIONI</b>	<b>Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese</b>	<b>Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)</b>	<b>NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva</b>
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo BL (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1
	Istruttore amministrativo FA (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo LE (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore tecnico TM (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Istruttore amministrativo agente di polizia ME (di ruolo)	C1	55,55%	22.039,41	1	12.242,89			-	12.242,89	1
	Esecutore tecnico manutentivo BA (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1
	...	...									
<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									-	122.993,66	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>											
Indennità di comparto a carico del bilancio										310,31	
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										-	
Personale in comando in entrata										-	
Personale in convenzione in entrata										-	
Assunzioni a tempo determinato										-	
Incarichi ex art. 110 comma 1										-	
Incarichi ex art. 110 comma 2										-	
Incarichi ex art. 90										-	
Segretario Comunale										20.200,00	
Assunzioni con contratti di somministrazione										-	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										-	
Fondo del trattamento accessorio										11.397,14	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										28.948,11	
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00	
Pasti dipendenti										2.500,00	
Spese formazione										600,00	
Diritti di rogito										1.000,00	
Assegni nucleo familiare										1.600,00	
Oneri previdenziali										46.753,64	
Irap										14.042,61	
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>251.903,48</b>	
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedasi prospetto allegato)										<b>10.844,00</b>	
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>											
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>241.059,48</b>	
<b>DETTAGLIO VOCI ESCLUSE</b>											
RIMBORSO PASTI DIP.										€ 833,33	
ARRETRATI 2018										€ 6.810,67	
ROGITO										€ 1.000,00	
FORMAZIONE										€ 600,00	
ANF										€ 1.600,00	

**Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022 - 2024**

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>																							
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>										<b>264.265,22</b>													
<b>DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE</b>										<b>ANNO 2024</b>													
	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLARE</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>	<b>PREVISIONE E CESSAZIONI</b>	<b>PREVISIONE ASSUNZIONI</b>	<b>Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese</b>	<b>Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)</b>	<b>NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva</b>												
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo BL (di ruolo)	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09				23.980,09	1												
	Istruttore amministrativo FA (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1												
	Istruttore amministrativo LE (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1												
	Istruttore tecnico TM (di ruolo)	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1												
	Istruttore amministrativo agente di polizia ME (di ruolo)	C1	55,55%	22.039,41	1	12.242,89			-	12.242,89	1												
	Esecutore tecnico manutentivo BA (di ruolo)	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1												
	...	...																					
<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									-	122.993,66													
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>																							
Indennità di comparto a carico del bilancio										310,31													
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										-													
Personale in comando in entrata										-													
Personale in convenzione in entrata										-													
Assunzioni a tempo determinato										-													
Incarichi ex art. 110 comma 1										-													
Incarichi ex art. 110 comma 2										-													
Incarichi ex art. 90										-													
Segretario Comunale										scavalco + conv.	20.200,00												
Assunzioni con contratti di somministrazione										-													
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										-													
Fondo del trattamento accessorio										11.397,14													
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										28.948,11													
Fondo del lavoro straordinario										1.558,00													
Pasti dipendenti										2.500,00													
Spese formazione										600,00													
Diritti di rogito										1.000,00													
Assegni nucleo familiare										1.600,00													
Oneri previdenziali										46.753,64													
Irap										14.042,61													
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>251.903,48</b>													
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>																							
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedasi prospetto allegato)										<b>10.844,00</b>													
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>																							
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>241.059,48</b>													
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">DETTAGLIO VOCI ESCLUSE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RIMBORSO PASTI DIP.</td> <td align="right">€ 833,33</td> </tr> <tr> <td>ARRETRATI 2018</td> <td align="right">€ 6.810,67</td> </tr> <tr> <td>ROGITO</td> <td align="right">€ 1.000,00</td> </tr> <tr> <td>FORMAZIONE</td> <td align="right">€ 600,00</td> </tr> <tr> <td>ANF</td> <td align="right">€ 1.600,00</td> </tr> </tbody> </table>												DETTAGLIO VOCI ESCLUSE		RIMBORSO PASTI DIP.	€ 833,33	ARRETRATI 2018	€ 6.810,67	ROGITO	€ 1.000,00	FORMAZIONE	€ 600,00	ANF	€ 1.600,00
DETTAGLIO VOCI ESCLUSE																							
RIMBORSO PASTI DIP.	€ 833,33																						
ARRETRATI 2018	€ 6.810,67																						
ROGITO	€ 1.000,00																						
FORMAZIONE	€ 600,00																						
ANF	€ 1.600,00																						

**e) Piano degli investimenti ed il relativo finanziamento**

---

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL**

**D.U.P.**

**DOCUMENTO UNICO DI**

**PROGRAMMAZIONE**

**2022 – 2024**

**REVISORE UNICO**  
**COMUNE DI CASALBORGONE**

**Verbale del 7 FEBBRAIO 2022**

**OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL DOCUMENTO UNICO DI**  
**PROGRAMMAZIONE 2022-2024**

**PREMESSA**

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n 3 del 27 gennaio 2022 relativa all'approvazione del Documento Unico di Programmazione per il Comune di Penango per gli anni 2022-2023-2024;

**NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Tenuto conto che:

a) l'art.170 del D.Lgs. n. 267/2000, indica:

- al comma 1 “entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione (DUP) per le conseguenti deliberazioni.”
- al comma 5 “Il Documento unico di programmazione costituisce atto presupposto indispensabile per l’approvazione del bilancio di previsione”;

b) che l’articolo 174 del D.Lgs. n. 267/2000 indica al comma 1 che “Lo schema di bilancio di previsione finanziario e il Documento unico di programmazione sono predisposti dall’organo esecutivo e da questo presentati all’organo consiliare unitamente agli allegati entro il 15 novembre di ogni anno secondo quanto stabilito dal regolamento di contabilità”;

c) al punto 8 del principio contabile applicato 4/1 allegato al D.Lgs. 118/2011, è indicato che il “*il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione*”.

La Sezione strategica (SeS), prevista al punto 8.1 sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all’art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell’ente, individuando le politiche di mandato che l’ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato. Nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato. Ogni anno gli obiettivi strategici sono verificati nello stato di attuazione e possono essere opportunamente riformulati. Sono altresì verificati gli indirizzi generali e i contenuti della programmazione strategica con particolare riferimento alle condizioni interne dell’ente, al reperimento e impiego delle risorse finanziarie e alla sostenibilità economico – finanziaria. Mentre al punto 8.2 si precisa che la Sezione operativa (SeO) costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS del DUP. Essa contiene la programmazione operativa dell’ente, avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale, che costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell’Ente. La SeO individua, per ogni singola missione, i programmi che l’ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere. Per ogni programma sono individuati gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza con riferimento all’intero periodo considerato, che di cassa con riferimento al primo esercizio, della manovra di bilancio;

---

d) che con Decreto interministeriale 18 maggio 2018 è stato modificato il punto 8.4 del principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato 4/1 del D.Lgs. 23.6.2011 n. 118 prevedendo una modifica dei contenuti del DUP semplificato per i Comuni con popolazione fino ai 5.000 abitanti;

e) che con Decreto interministeriale 18 maggio 2018 è stato aggiunto il punto 8.4.1 al principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato 4/1 del D.Lgs. 23.6.2011 n. 118 prevedendo una ulteriore semplificazione per i Comuni con popolazione fino ai 2.000 abitanti;

Rilevato che Arconet nella risposta alla domanda n. 10 indica che il Consiglio deve esaminare e discutere il DUP presentato dalla Giunta e che la deliberazione consiliare può tradursi:

- in una approvazione, nel caso in cui il Documento Unico di Programmazione rappresenti gli indirizzi strategici e operativi del Consiglio;
- in una richiesta di integrazioni e modifiche del documento stesso, che costituiscono un atto di indirizzo politico del Consiglio nei confronti della Giunta, ai fini della predisposizione della successiva nota di aggiornamento;

Tenuto conto che, nella stessa risposta, Arconet ritiene che il parere dell'organo di revisione, reso secondo le modalità stabilite dal regolamento dell'ente, sia necessario sulla deliberazione di Giunta a supporto della proposta di deliberazione del Consiglio a prescindere dal tipo di deliberazione assunta anche in sede di prima presentazione;

Ritenuto che la presentazione del DUP al Consiglio, coerentemente a quanto avviene per il documento di economia e finanza del Governo e per il documento di finanza regionale presentato dalle giunte regionali, deve intendersi come la comunicazione delle linee strategiche ed operative su cui la Giunta intende operare e rispetto alle quali presenterà in Consiglio un bilancio di previsione ad esse coerente e che nel lasso di tempo che separa questa presentazione dalla deliberazione in Consiglio della nota di aggiornamento al DUP, l'elaborazione del bilancio di previsione terrà conto delle proposte integrative o modificative che nel frattempo interverranno, facendo sì che gli indirizzi e i valori dell'aggiornamento del DUP confluiscono nella redazione del bilancio di previsione;

Considerato che il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

## **VERIFICHE E RISCONTRI**

L'Organo di revisione ha verificato:

- a) la completezza del documento in base ai contenuti previsti dal principio contabile 4/1 paragrafo 8;
- b) che gli indirizzi strategici dell'ente sono stati individuati in coerenza con le linee programmatiche di mandato,;
- c) la corretta definizione del gruppo amministrazione pubblica, con la relativa indicazione degli indirizzi e degli obiettivi degli organismi che ne fanno parte;
- d) che gli obiettivi dei programmi operativi che l'ente intende realizzare sono coerenti con gli obiettivi strategici;
- e) l'adozione degli strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede la redazione ed approvazione e la loro coerenza con quanto indicato nel DUP e in particolare che:

### **1) Programma triennale lavori pubblici**

Il programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici, di cui all'art. 21 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e regolato con Decreto 16 gennaio 2018 n. 14 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che ne definisce le procedure per la redazione e la pubblicazione:

- *non è stato adottato autonomamente ed il DUP contiene il riferimento al programma 2022-2024;*

### **2) Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari**

Il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, di cui all'art. 58, comma 1, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112. convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133  
*Il DUP è stato approvato con delibera di giunta n.87 del 30/11/2021.*

### **3) Programma biennale degli acquisti di beni e servizi**

Il programma biennale di forniture e servizi, di cui all'art. 21, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016 e regolato con Decreto 16 gennaio 2018 n. 14 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che ne definisce le procedure per la redazione e la pubblicazione  
*non è stato adottato autonomamente e si considera adottato in quanto contenuto nel DUP*

### **4) Programmazione del fabbisogno del personale**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165 per il periodo 2022-2024,

---

- *non è stata approvata autonomamente ed il DUP contiene il riferimento al fabbisogno 2022-2024;*

f) Fatti salvi gli specifici termini previsti dalla normativa vigente, i documenti sopra elencati si considerano approvati, in quanto contenuti nel DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni e l'accertamento di cui all'articolo l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 si ritiene soddisfatto con il presente parere

g) La struttura di DUP semplificato adottata è quella riportata nell'esempio n. 1 dell'appendice tecnica all'all. 4/1 al d.lgs. n. 118/2011.

## CONCLUSIONE

Visto

- l'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- il paragrafo 8 dell'Allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- il D.Lgs. n. 118/2011 e gli allegati principi contabili;
- il vigente Statuto dell'ente;
- il vigente Regolamento di Contabilità;
- i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi e contenuti nella proposta di deliberazione in parola ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);

**Esprime**

**parere favorevole** sulla coerenza del Documento Unico di Programmazione con le linee programmatiche di mandato e con la programmazione operativa e di settore indicata al paragrafo "Verifiche e riscontri".

L'organo di revisione

Ilaria Cinotto





**COMUNE DI CASALBORGONE**  
(PROVINCIA DI TORINO)

**Proposta Consiglio Comunale N.1 del 01/02/2022**

**Oggetto:**  
**D.U.P.S. - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO 2022/2024 - APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO**

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i pareri di cui al seguente prospetto:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile	Firma
TECNICO	Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.	Favorevole	04/02/2022	BERTOTTO dott. Livio	F.to: BERTOTTO dott. Livio
CONTABILE	Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.	Favorevole	04/02/2022	BERTOTTO dott. Livio	F.to: BERTOTTO dott. Livio



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26

### OGGETTO:

RINNOVO PIANO ANTICORRUZIONE 2022 - 2024

L'anno **duemilaventidue** addì **sette** del mese di **aprile** alle ore 10:20 nella solita sala delle riunioni, previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente ordinamento, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. CAVALLERO Francesco	Sindaco	Sì
2. Conrado Fabrizio	Vice Sindaco	Sì
3. Da Lozzo Romina	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale dott. ZAIA Daniele, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il dott. Cavallero Francesco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

RINNOVO PIANO ANTICORRUZIONE 2022 - 2024

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal Sindaco FRANCESCO CAVALLERO concernente l'oggetto RINNOVO PIANO ANTICORRUZIONE 2020-2022

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che è stato acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con votazione, avvenuta in modo di consentire di identificare da parte del Sindaco e del Segretario comunale l'espressione della volontà dei votanti, dalla quale si ricava il seguente esito:

Presenti, n. 3;

Astenuti, n. 0 (zero);

Votanti, n. 3;

Voti favorevoli, n. 3;

Voti contrari, n. 0 (zero);

### **D E L I B E R A**

1. di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE  
F.to: CAVALLERO Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.toZAIA Dott. Daniele

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio di questo comune in data odierna, per 15 giorni consecutivi, a partire dal 06-mag-2022, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e dell'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii.

Casalborgone, lì 06-mag-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

La presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Casalborgone, lì 06-mag-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla Legge.

Casalborgone, lì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZAIA Dott. Daniele

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data .....

- x per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267

in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000.

Casalborgone, lì 07/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

PROPOSTA DI **GIUNTA COMUNALE** N. 27 DEL 07/04/2022

OGGETTO: RINNOVO PIANO ANTICORRUZIONE 2022 - 2024

PREMESSO CHE:

- la Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” prevede che il Comune ogni anno adotti un Piano triennale di prevenzione della corruzione con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.
- con lo stesso Piano si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- con provvedimento del Sindaco il Segretario Comunale assegnato a questo Comune è stato nominato, a sensi dell’art. 1 comma 7 della summenzionata L. 190/2012, quale responsabile del Comune della prevenzione della corruzione;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione del Comune è tenuto a predisporre ogni anno, la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione che sottopone alla Giunta Comunale per l’approvazione.
- il Piano, successivamente all’approvazione, viene pubblicato, a cura del Segretario comunale, sul sito internet del Comune nella sezione ALTRI CONTENUTI / PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

RICHIAMATA la deliberazione n. 1074 del 21/11/2018 con cui è stato approvato dall’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) l’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;

RILEVATO che nei succitati Piani l’autorità ha indicato fino al triennio 2020-2022 per i comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti e ove non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, essi possano confermare il PTPC già adottato;

PRESO atto delle nuove normative in tema di protezione sui dati personali (GDPR 679/2016);

PRESO in esame il Piano triennale 2020-2022, approvato con DGC n.8 del 31.01.2020;

RILEVATO che il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) deve definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

Dato atto che l’organo di indirizzo politico è tenuto ad approvare il Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il triennio 2022/2024;

VISTA la deliberazione ANAC n. 1064/2019 di approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione - PNA 2019;

PRESO ATTO, in particolare, di quanto indicato nell'Allegato 1 della suddetta deliberazione in merito alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi";

DATO ATTO che l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia;

RILEVATO che, per contro, a causa dei sopracitati eventi da COVID-19, il ridotto coinvolgimento degli organi di indirizzo nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione del PTPCT è in grado di pregiudicare, in modo significativo, la qualità del PTPCT e l'individuazione di adeguate misure di prevenzione;

RILEVATO, per contro, il perpetrarsi dell'attuale situazione pandemica con le difficoltà relative in termini di una normale svolgimento delle attività di confronto e di relazione tra singoli uffici e operatori, operanti in condizioni emergenziali e con ridotte disponibilità di risorse temporali;

CONSIDERATO che invece, per quanto sopra indicato, il processo di elaborazione e di approvazione PTPCT deve avvenire con il più ampio coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico per quanto concerne, innanzitutto, l'individuazione degli obiettivi in ordine alla strategia di prevenzione della corruzione e della illegalità nonché di trasparenza e di integrità nonché la formulazione di indirizzi contenenti proposte e/o suggerimenti per l'aggiornamento del PTPCT;

RICHIAMATE la delibera CIVIT n.72/2013, le deliberazioni ANAC n. 12/2015, 831/2016, n. 1208/2017, n. 1074 /2018 e il PNA 2019 dalle quali emerge, complessivamente, che: gli organi di indirizzo, che dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sono tenuti a individuare detti obiettivi strategici e a formulare indirizzi con proposte e suggerimenti nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione.

RILEVATO che gli obiettivi strategici vanno definiti anche con riferimento agli obblighi in merito agli adempimenti di pubblicazione in trasparenza;

RICHIAMATA tra l'altro la circostanza che, laddove l'ANAC riscontri l'assenza, nel PTPCT, di obiettivi strategici, avvia un procedimento di vigilanza volto all'emanazione di un provvedimento d'ordine ai sensi del Regolamento del 29 marzo 2017 «sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33»;

DATO ATTO che la mancata definizione degli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 19, co. 5, lett. b) del d.l. 90/2014.

TENUTO PRESENTE che, ai fini della definizione degli obiettivi strategici, si rende necessario:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- adoperarsi, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni del RPCT, affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;

- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo in presenza la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale (cfr. Parte III, di cui al PNA 2019, § 2.);

TENUTO PRESENTE che, ai fini della definizione degli obiettivi strategici, si rende necessario altresì di tenere conto dei sotto indicati obiettivi strategici indicati, a mero titolo esemplificativo dal PNA 2019:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
- l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

CONSIDERATO che nel corso del 2021:

- Non ci sono stati episodi corruttivi;
- L'impostazione generale del piano è quella prevista da ANAC;
- Non ci sono state disfunzioni organizzative significative

CONSIDERATO che con apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale del Comune sono stati coinvolti gli stakeholders (portatori di interesse) e che non sono pervenuti né suggerimenti, né proposte per la modifica e/o integrazione del piano;

Nelle more del percorso di adeguamento al PIAO, Piano Integrato Attività e Organizzazione, istituto che è stato introdotto all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", e che dovrebbe rappresentare un unico documento unico di programmazione e governance, sostituendo una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre;

Visto che tra questi Piani, riassumibili nel Piano della performance, nel Piano del lavoro agile (POLA), nel Piano delle Pari Opportunità, viene richiesto anche l'inserimento del Piano triennale prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

Visto che dopo il via libera della Conferenza Unificata arrivato nel mese di dicembre 2021 e in attesa delle Linee guida in materia per permettere una più chiara definizione di tempi, delle modalità e delle procedure organizzative per intervenire sul PTPCT inserendolo all'interno di una pianificazione congiunta,

VISTO l'Art. 48 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce le competenze della Giunta Comunale ed in particolare il comma terzo;

Preso atto del parere preventivo favorevole del Segretario Comunale a sensi artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnico - amministrativa del presente provvedimento;

Su proposta del Sindaco CAVALLERO Francesco

**DELIBERA**

Per tutte le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui richiamate al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente deliberato:

1. Di confermare il Piano in vigore con l'inserimento di una scheda sul monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione (foglio allegato) che consentirà di monitorare l'attuale piano in modo tale da aggiornarlo sia che lo stesso poi venga ricompreso in un prossimo PIAO predisposto dall'ente sia che resti un istituto autonomo, comunque costruito secondo le modalità attuative previste dal Piano Nazionale anticorruzione di ANAC del 2019.
2. Di pubblicare il suddetto Piano e relativi allegati sul sito internet del Comune nella sezione ALTRI CONTENUTI / PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE;
3. Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 D. Lgs. 267/00

Il responsabile Segretario comunale  
ZAIA dott. Daniele

## MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Misura proposta	Tempi di realizzazione		UFFICIO RESPONSABILE	Indicatori di monitoraggio
	31/12/2022	31/12/2023		
<b>Amministrazione Trasparente:</b> Controlli sulle sezioni per adempimento obblighi di pubblicazione			RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. di controlli svolti dai responsabili di servizio</i>
<b>Amministrazione trasparente:</b> accessibilità e fruibilità da parte degli interessati			RPCT	<i>N. di accessi pervenuti all'ente/esiti delle istanze</i>
<b>La formazione</b>			RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. giornate di formazione effettuate/N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati</i>
<b>Il monitoraggio dei termini procedurali</b>			RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. dei procedimenti in cui sono state riscontrate anomalie sul totale dei procedimenti trattati</i>
<b>Le cause di inconferibilità/incompatibilità</b>			RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. di dichiarazioni acquisite/n. dichiarazioni verificate</i>
L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro c.d. <b>pantouflage</b>			RPCT e RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. di dichiarazioni acquisite/n. di dipendenti cessati dal lavoro/n. di gare svolte nell'anno e contratti stipulati</i>
<b>Gli incarichi extraistituzionali</b>			RPCT e Responsabili di servizio	<i>N. di autorizzazioni concesse/n. di autorizzazioni pubblicate</i>
<b>Segnalazione condotte illecite (whistleblowing)</b>			RPCT	<i>Presenza di un percorso autonomo e anonimo di segnalazione</i>



**COMUNE DI CASALBORGONE**  
(PROVINCIA DI TORINO)

**Proposta Giunta Comunale N.27 del 07/04/2022**

**Oggetto:**  
**RINNOVO PIANO ANTICORRUZIONE 2020-2022**

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i pareri di cui al seguente prospetto:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile	Firma
TECNICO	Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.	Favorevole	07/04/2022	ZAIA dott. Daniele	F.to:ZAIA dott. Daniele



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 11

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE P.E.G. 2022 - PIANO PERFORMANCES 2022**

L'anno **duemilaventidue** addì **tre** del mese di **marzo** alle ore 19:15 in linea all'art. 73 del d.l. 18/2020, tenutasi in videoconferenza, da localizzarsi convenzionalmente nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. CAVALLERO Francesco	Sindaco	Sì
2. Conrado Fabrizio	Vice Sindaco	Sì
3. Da Lozzo Romina	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

La seduta si svolge in videoconferenza secondo i criteri stabiliti con decreto Sindacale n. 3 del 25 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure urgenti di contenimento del contagio da virus COVID 19. Disciplina delle riunioni della Giunta in Videoconferenza. Criteri di tracciabilità e trasparenza" attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale che consente il rispetto dei criteri di cui sopra;

Partecipa in videoconferenza il Segretario comunale ZAIA Dott. Daniele;

Risultano partecipanti alla seduta in videoconferenza i sopra indicati componenti della Giunta comunale risultanti quali presenti;

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor CAVALLERO Francesco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## APPROVAZIONE P.E.G. 2022 - PIANO PERFORMANCES 2022

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal Sindaco Cavallero Francesco concernente l'oggetto APPROVAZIONE P.E.G. 2022 - PIANO PERFORMANCES 2022

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con votazione, avvenuta in modo di consentire di identificare da parte del Sindaco e del Segretario comunale l'espressione della volontà dei votanti, dalla quale si ricava il seguente esito:

Presenti, n. 3;  
Astenuti, n. 0 (zero);  
Votanti, n. 3;  
Voti favorevoli, n. 3;  
Voti contrari, n. 0 (zero);

#### DELIBERA

1. di approvare la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Successivamente,

#### LA GIUNTA COMUNALE

Con ulteriore votazione, avvenuta in modo da consentire di identificare da parte del Sindaco e del Segretario comunale l'espressione della volontà dei votanti, dalla quale si ricava il seguente esito:

Presenti, n. 3;  
Astenuti, n. 0 (zero);  
Votanti, n. 3;  
Voti favorevoli, n. 3;  
Voti contrari, n. 0 (zero);

#### DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 stante la necessità di garantire l'immediata operatività del PEG e del piano performances di cui all'oggetto.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE  
F.to: CAVALLERO Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.toZAIA Dott. Daniele

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio di questo comune in data odierna, per 15 giorni consecutivi, a partire dal 29/04/2022, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e dell'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii.

Casalborgone, lì 29/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

La presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Casalborgone, lì 29/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele

---

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla Legge.

Casalborgone, lì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZAIA Dott. Daniele

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 03/03/2022

- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267
- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000.

Casalborgone, lì 03/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ZAIA Dott. Daniele



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

PROPOSTA DI **GIUNTA COMUNALE** N. 12 DEL 02/03/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE P.E.G. 2022 - PIANO PERFORMANCES 2022

Rilevato:

- che ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000 negli Enti Locali con oltre 5.000 abitanti, sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio dell'Ente l'organo di gestione deve definire prima dell'inizio dell'esercizio finanziario il Piano Esecutivo di Gestione determinando gli obiettivi di gestione, individuare i responsabili ed affidare loro le necessarie risorse;

- che questa Comune ai sensi dell'art. 169, comma 3, del D.lgs. 267/2000 non è tenuto alla formazione del documento di cui sopra;

- che comunque è necessario assegnare le risorse finanziarie ai responsabili come confermato dalla Circolare del Ministero dell'Interno F.L. n. 7 del 07.02.1997;

Rilevato altresì che:

- il piano delle performance, disciplinato dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, è un documento che ha una proiezione triennale e che, "in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";

- il legislatore definisce con sufficiente precisione il contenuto ed i requisiti del piano: in particolare, per il contenuto, si deve evidenziare la necessità che esso contenga sia gli obiettivi strategici che quelli operativi e gli elementi per la misurazione sia della performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative che di quella individuale dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere accompagnati dagli indicatori che li rendono misurabili e dall'allocazione delle risorse necessarie;

Atteso che con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 9 e 10 del 09.02.2022, immediatamente eseguibili, sono stati approvati rispettivamente l'aggiornamento al DUPS 2022/2024 ed il bilancio di previsione 2022/2024;

Tenuto conto che con l'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito nella Legge 113/2021 è stato istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), nuovo strumento di programmazione che, tra gli altri documenti, disporrà l'abrogazione dell'art. 169 comma 3-bis, ultimo periodo, del D. Lgs 267/2000 (e quindi del Piano Esecutivo di Gestione) e dell'art. 10 comma 1 lettera a) e 1-ter del D. Lgs 150/2009 (e quindi del Piano della Performance);

Dato atto che il P.I.A.O. verrà regolamentato con decreto di prossima emanazione;

Richiamata la deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 20.01.2011 con cui si approvavano i criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi del d.lgs. 150/1009;

Vista la propria deliberazione n. 7 del 31.01.2011 con cui si approvava il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, redatto secondo le disposizioni del decreto legislativo 150/09 e successivamente modificato con delibera n. 9 del 17.02.2014, n. 69 del 10.11.2015, n. 77 del 12.09.2017, n. 11 del 20.02.2019;

Considerata la deliberazione n. 112 del 28/10/2010 con cui la Civit approvava "la struttura e modalità di redazione del Piano delle Performance" contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dell'avvio al ciclo di gestione della performance, sia la linea guida per gli Enti Locali al fine dell'adeguamento ai principi contenuti nel già citato D.lgs. 150/2009;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 21.03.2017 con la quale veniva approvato il sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale (P.O. e personale dei livelli e schede relative);

Preso atto che la fase di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance individuati nel 2021 è in itinere.

Considerato che con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 8/5/2019 avente ad oggetto "CCNL 21 MAGGIO 2018 - AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - CONFERMA DELL'ISTITUZIONE, MODIFICA REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI E METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. DETERMINAZIONI" veniva definita la struttura organizzativa del comune di Casalborgone come segue:

1. Servizio amministrativo, anagrafe, elettorale e commercio, finanziario e tributi;
2. Servizio tecnico e manutentivo
3. Servizio vigilanza

Rilevato che:

- il P.E.G. è stato articolato in relazione alle aree dell'ente;
- il P.E.G. consente di individuare gli obiettivi di gestione affidati ai responsabili, le dotazioni finanziarie, riferite alle previsioni di entrata ed agli stanziamenti di spesa del bilancio di previsione 2022/2024;

Esaminato il "Piano Esecutivo di gestione per l'anno 2022" elaborato dall'ufficio economico-finanziario dell'Ente;

Ritenuto altresì opportuno individuare, quale piano performance 2022/2024, anche gli obiettivi organizzativi ed individuali da assegnare al personale dell'ente in relazione al ciclo della performance 2022/2024, che saranno sottoposti a validazione da parte del Nucleo di Valutazione esterno come da tabella che si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante;

Considerato che il Responsabile del Servizio, in merito all'adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Considerato che il Responsabile del Servizio Finanziario, in merito all'adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la verifica dei riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ai sensi dell'art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Su proposta del Sindaco CAVALLERO Francesco

### **DELIBERA**

Per tutte le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui richiamate al fine di costituire parte integrante e sostanziale del presente deliberato:

1. di approvare il "Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2022" corredato dalla relazione che vengono allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. di determinare, con il suddetto Piano, gli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con la nota di aggiornamento del DUPS 2022/2024 approvata dal Consiglio Comunale;
3. di affidare agli incaricati delle posizioni organizzative il compimento degli atti di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati nel documento allegato;
4. di approvare il piano performance 2022, contenente tra l'altro l'individuazione degli obiettivi annuali assegnati al personale dipendente, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. di dare atto che gli obiettivi individuati all'interno del piano performance saranno validati da parte del Nucleo di Valutazione;

6. propone di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/2000, stante la necessità di garantire l'immediata operatività del PEG e del piano performances di cui all'oggetto.

Il responsabile del servizio amministrativo finanziario  
BERTOTTO dott. Livio

COMUNE DI CASALBORGONE PIANO PERFORMANCE 2022-2024							Campi a cura dell'OV				
RESPONSABILE	MISSIONE E PROGRAMMA	TITOLO ATTIVITA' OPERATIVA DA DIP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DEPENDENTI COINVOLTI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PERO DELL'OBIETTIVO
SEGRETARIO COMUNALE	1,01	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: Promozione della legalità attraverso azioni e politiche di contrasto alla corruzione (2022/2024)	1	OBIETTIVO ANNUALE: Attuazione degli adempimenti in tema di corruzione e trasparenza e della contrattazione integrativa	1) Attuazione operativa degli adempimenti in tema di corruzione; 2) Attuazione operativa degli adempimenti in tema di trasparenza; 3) Attuazione della contrattazione integrativa nei termini; 4) Indizione concorso per vigilie urbane; 5) Attuazione del registro dei trattamenti in materia di privacy;	SEGRETARIO COMUNALE					0
AREA TECNICA, TECNICO-MANUTENTIVA	1,06	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: sorveglianza ed illizia del territorio (2022/2024)	2	OBIETTIVO ANNUALE: monitoraggio attivo degli interventi attività edilizie pubbliche e private	1) Monitoraggio SAL cantieri per la gestione della liquidità; 2) Rispetto delle scadenze dei bandi; 3) Attuazione interventi di vigilanza urbanistica; 4) Rendicontazione tempestiva nelle prime finestre disponibili degli interventi realizzati tramite bandi e chiusura rendicontazioni progetti già realizzati, di cui si attende la liquidazione da Regione/Enti/et...;	TRICARICO MARCO					
AREA TECNICA, TECNICO-MANUTENTIVA	5,03 10,05	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: servizio di pulizia strade (2022/2024)	3	OBIETTIVO ANNUALE: opera di pulizia con mezzi meccanici e cura del territorio	1) Programmazione attività ricollegate al ripristino della pulizia strade a seguito del termine della stagione invernale, prima del periodo delle principali feste locali (es. feste dal pisello etc.), in autunno al termine della caduta foglie; 2) Pulizia dei sentieri di uso pubblico a principale percorrenza; 3) Cura e pulizia del cimitero e del nuovo magazzino in Strada Manua;	BAVA ALBERTO					
AREA AMMINISTRATIVA, ECONOMICO-FINANZIARIA	1,03 1,04	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: ottimizzazione assetto finanziario dell'ente (2022/2024)	4	OBIETTIVO ANNUALE: monitoraggio liquidità, adeguamento normativo	1) Verifica delle possibilità di rinegoziazione dei mutui; 2) Monitoraggio tempestivo della liquidità e attivazione di interventi a supporto di eventuali carenze; 3) Attivazione procedure di contrasto all'evasione fiscale e prosecuzione della riscossione coattiva; 4) Redazione del nuovo Regolamento di Contabilità;	BERTOTTO LIVIO					
AREA AMMINISTRATIVA - SEGRETERIA E PROTOCOLLO	1,02	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: mantenimento dei livelli di servizio (2022/2024)	5	OBIETTIVO ANNUALE: mantenimento livelli di servizio dell'area amministrativa e segreteria	1) Pubblicazione tempestiva del bene e determini e autonomia nella predisposizione di Proposte e Delibere e nella gestione del loro iter; 2) Tempestiva gestione protocollo; 3) Supporto all'ufficio Tributi/Entrate per la notificazione; 4) Supporto alla redazione delle comunicazioni di corrispondenza del Sindaco e della Giunta;	LAMBERTI EMANUEL					
AREA AMMINISTRATIVA - ANAGRAFE E SERVIZI SCOLASTICI	1,03 4,06	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: mantenimento dei livelli di servizio (2022/2024)	6	OBIETTIVO ANNUALE: riscossione arretrati servizi a domanda individuale e llum, votiva, gestione cimiteriale)	1) Recupero incassi arretrati per servizi a domanda individuale e ll. votiva con eventuale avvio di procedure di riscossione coattiva; 2) Ricognizione delle scadenze delle concessioni cimiteriali; 3) Formazione ai colleghi sui servizi demografici in prospettiva delle rotazioni per il periodo di ferie	FORNO ANTONELLA					
AREA VIGILANZA, POLIZIA	3,01	OBIETTIVO TRIENNALE SPECIFICO: implementazione livello del servizio (2022/2024)	7	Il servizio è svolto in forma associata con i Comuni di Verolengo (capofila), Cavagnolo, Monte da Po, San Sebastiano da Po, Rondissone, Torrazza Piemonte	La retribuzione di posizione e di risultato del Comandante ed il piano di annuale delle attività e gestione economica sono stabiliti in sede di Conferenza dei Sindaci in base alla convenzione per la gestione associata delle funzioni di polizia locale. L'ente intende nel corso del 2021 privilegiare: l'opera di supporto al necessario agente di polizia, l'attività di prevenzione controllo e violazioni dei limiti di velocità nel territorio di competenza dell'ente (almeno 4 interventi annui)	LOMATER FRANCO					



**COMUNE DI CASALBORGONE**  
(PROVINCIA DI TORINO)

**Proposta Giunta Comunale N.12 del 02/03/2022**

**Oggetto:**  
**APPROVAZIONE P.E.G. 2022 - PIANO PERFORMANCES 2022**

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i pareri di cui al seguente prospetto:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile	Firma
TECNICO	Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.	Favorevole	02/03/2022	BERTOTTO dott. Livio	F.to:BERTOTTO dott. Livio
CONTABILE	Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.	Favorevole	02/03/2022	BERTOTTO dott. Livio	F.to:BERTOTTO dott. Livio



# COMUNE DI CASALBORGONE

(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 11

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022.**

L'anno **duemilaventi** addì **sei** del mese di **febbraio** alle ore 18:40 nella solita sala delle riunioni,

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente ordinamento vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. CAVALLERO Francesco	Sindaco	Sì
2. Conrado Fabrizio	Vice Sindaco	Sì
3. Da Lozzo Romina	Assessore	No
	Totale Presenti:	2
	Totale Assenti:	1

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale ABBATE dott. Maurizio, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor CAVALLERO Francesco, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022.

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

- l'art. 42 dello stesso Decreto legislativo recita:

"1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."

Visto il D. Lgs. n. 165/2001, ed in particolare l'art. 1 comma 1 lett. c), nonché l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. 21 della legge 183 del 2010;

Considerata e richiamata integralmente la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 23.06.2018 con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

Considerata e richiamata la deliberazione di giunta comunale n. 4 del 23.01.2020 avente ad oggetto "adozione piano triennale azioni positive 2020/2022", esecutiva e l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022 (Allegato "A"), che di seguito si allega anche alla presente al fine di costituirne parte integrante e sostanziale;

Considerato che in data 23.01.2020 copia dello schema del piano era inviata sia alla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Torino sia alla RSU con note protocollo rispettivamente n. 415 e n. 416;

Considerata la nota inviata dalla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Torino, registrata al protocollo dell'ente al n. 685 del 05.02.2020, a valere sullo schema di piano azioni positive 2020/2022 adottato dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 4/2020;

Considerato che la RSU nulla ha fatto pervenire in materia;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 dal responsabile per il personale in merito alla regolarità tecnica;

Visto il parere espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 dal responsabile dell'area finanziaria dell'ente in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Visti:

- il Decreto legislativo n. 198/2006;
- il Decreto legislativo n. 267/2000;
- il Decreto legislativo n. 165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

Considerato che il Responsabile del Servizio, in merito all'adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Considerato che il Responsabile del Servizio, in merito all'adozione del presente provvedimento, a valere sulla sua proposta, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la verifica dei riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ai sensi dell'art. 49 comma 1 e n. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole ed unanime resa ai sensi di legge,

### **DELIBERA**

1. di dichiarare che la premessa forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare il Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, come da Allegato "A", che è da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di pubblicare il Piano di azioni positive 2020/2022 all'interno dell'area amministrazione trasparente sezione Disposizioni generali, atti generali.

Successivamente,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

con votazione favorevole, unanime espressa nei modi di legge

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L. stante la necessità di provvedere all'approvazione del sopra indicato piano triennale.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE  
F.to: CAVALLERO Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ABBATE dott. Maurizio

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio di questo comune in data odierna, per 15 giorni consecutivi, a partire dal 10/02/2020, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e dell'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii.

Casalborgone, lì 10/02/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ABBATE dott. Maurizio

---

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

La presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Casalborgone, lì 10/02/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ABBATE dott. Maurizio

---

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla Legge.

Casalborgone, lì \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ABBATE dott. Maurizio

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 06.02.2020.

- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267
- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000.

Casalborgone, lì 06.02.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: ABBATE dott. Maurizio



# COMUNE DI CASALBORGONE

## (CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

PROPOSTA DI **GIUNTA COMUNALE** N. 10 DEL 06/02/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022.

Il Responsabile del Servizio

Premesso che:

- l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

- l'art. 42 dello stesso Decreto legislativo recita:

"1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”

VISTO il D. Lgs. n. 165/2001, ed in particolare l'art. 1 comma 1 lett. c), nonché l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. 21 della legge 183 del 2010;

CONSIDERATA E RICHIAMATA integralmente la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 23.06.2018 con la quale è stato approvato il Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

CONSIDERATA E RICHIAMATA la deliberazione di giunta comunale n. 4 del 23.01.2020 avente ad oggetto “adozione piano triennale azioni positive 2020/2022”, esecutiva e l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022 (Allegato “A”), che di seguito si allega anche alla presente al fine di costituirne parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che in data 23.01.2020 copia dello schema del piano era inviata sia alla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Torino sia alla RSU con note protocollo rispettivamente n. 415 e n. 416;

CONSIDERATA la nota inviata dalla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Torino, registrata al protocollo dell'ente al n. 685 del 05.02.2020, a valere sullo schema di piano azioni positive 2020/2022 adottato dalla Giunta comunale con la deliberazione n. 4/2020;

CONSIDERATO che la RSU nulla ha fatto pervenire in materia;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 dal responsabile per il personale in merito alla regolarità tecnica;

VISTO il parere espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 dal responsabile dell'area finanziaria dell'ente in merito alla regolarità contabile del presente atto.

VISTI:

- il Decreto legislativo n. 198/2006;
- il Decreto legislativo n. 267/2000;
- il Decreto legislativo n. 165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

## **DI DELIBERARE**

1. di dichiarare che la premessa forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare il Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, come da Allegato “A”, che è da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di pubblicare il Piano di azioni positive 2020/2022 all'interno dell'area amministrazione trasparente sezione Disposizioni generali, atti generali.
4. di dichiarare la deliberazione urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L. stante la necessità di provvedere all'approvazione del sopra indicato piano triennale.

Il Responsabile del Servizio  
AMMINISTRATIVO  
BERTOTTO dott. Livio

# COMUNE DI CASALBORGONE

## SCHEMA DI PIANO DI AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2020/2022

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 23.01.2020

#### INTRODUZIONE

##### IL CONTESTO EUROPEO

L'Unione europea si fonda su un insieme di valori, tra cui l'uguaglianza, e promuove la parità tra uomini e donne (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE)). Tali obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Inoltre, l'articolo 8 del TFUE attribuisce all'Unione il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come «integrazione della dimensione di genere»).

Negli anni, la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno poi contribuito a rafforzare questo principio in senso ampio.

Relativamente al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro questo è stato sancito dai trattati europei sin dal 1957 (e, attualmente, dall'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)).

L'articolo 153 del TFUE consente inoltre all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione, e in tale contesto l'articolo 157 del TFUE autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile. L'articolo 19 del TFUE consente altresì l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Tra le principali normative europee adottate in materia di parità di genere si annoverano:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nell'ambito dell'occupazione e dell'impiego che ha accorpato in un unico testo il contenuto delle direttive n. 75/117 (riguardante la parità retributiva), n. 76/207 (afferente la parità di accesso all'impiego), n. 86/378 (inerente la parità dei regimi professionali di previdenza sociale), e n. 97/80 (sull'onere della prova della discriminazione) tutte ora abrogate dal 15 agosto 2009;
- la direttiva 2010/18 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP e CES e sostituisce le ora abrogate direttive n. 96/34 sui congedi parentali e n. 86/613 sulla parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici che esercitano attività autonome;

##### IL CONTESTO NAZIONALE

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita tra i principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana ed è riaffermata dalla legislazione successiva che, con il tempo, ha recepito, anche grazie agli input venuti dall'evoluzione della normativa comunitaria, i principi espressi dal testo costituzionale in materia di parità e pari opportunità sul lavoro.

In particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro è stata introdotta nella legislazione italiana con l'adozione della legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, che individua le “azioni positive” quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere.

In seguito il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 ha disciplinato l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, dettato ulteriori disposizioni in materia di azioni positive e previsto l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento.

Successivamente con il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato emanato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che ha ridisciplinato l'intera materia abrogando gran parte della legislazione precedente, mentre il DPR 14 maggio 2007, n. 115, intitolato "Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248" è intervenuto nuovamente sulla regolamentazione della Commissione per le pari opportunità.

In particolare, con l'art. 42 del codice della pari opportunità sono state disciplinate nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire.

Nello specifico, nella seconda parte del comma 2, la norma individua alcuni punti chiave di specifico interesse quali:

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia poi le modalità da seguire per l'adozione del piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165" e tale norma integra e puntualizza la disciplina generale sull'ordinamento del pubblico impiego che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, mancando nella maggior parte dei casi una concreta ed attenta applicazione delle norme vigenti e sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno infatti congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

La scelta di uno strumento, come la direttiva, ad ampio raggio di azione sulla materia, mette in luce la volontà di incidere significativamente su più fronti, laddove la legislazione non ha ancora prodotto i dovuti risultati.

Infatti, la direttiva, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro, ha come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della "piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia". A tal fine, individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato Pari Opportunità, richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006)
- Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs. n. 198/2006)
- Organizzazione del lavoro (D.lgs. n. 165/2001)
- Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs. n. 165/2001 e D.lgs. n. 198/2006)
- Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)
- Formazione e cultura organizzativa (D.lgs. n. 165/2001).

Sebbene la Direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente gli enti locali, indirizzandosi ad essi solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello locale.

Ancora nel 2019, con circolare 2/2019, il Dipartimento della Funzione pubblica ha emanato un ulteriore circolare avente ad oggetto "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" prevedendo l'aggiornamento del piano di azioni positive di valenza triennale entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato alla performance, chiarendo altresì alcuni punti dubbi della materia.

## IL CONTESTO INTERNO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2019), presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

Donne	<b>1</b>
Uomini	<b>3</b>
Dipendenti totali dell'ente	<b>4</b>

Il servizio di segreteria comunale è in convenzione con altri 3 enti locali ed in particolare tra i Comuni di Casalborgone, Pinasca e Prarostino. Il Comune di Prarostino è l'ente capofila.

Il Comune ha inoltre in attualmente in corso n. 2 convenzioni ex art. 14 CCNL regioni ed autonomie locali del 22.01.2004:

- CANTONIERE con il Comune di Albugnano, per i servizi tecnici, attraverso la quale un dipendente di tale ente svolge n. 13 ore lavorative settimanali in favore del Comune di Casalborgone;
- POLIZIA con il Comune di Verolengo, per il servizio di polizia municipale, attraverso la quale è garantito un servizio minimale presso il Comune di Casalborgone;

### La suddivisione per area si presenta come segue:

Area	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale*			
Area Amministrativa	1	1	2
Area Tecnica	2		2
TOTALE	3	1	4

\*Il Comune di Prarostino è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato, pertanto a livello di monitoraggio viene inserita la figura del Segretario al 100% all'interno di tale ente.

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Segretario C	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	1*	1	1	1		4	100
Donne			1			1	100
Totale	1	1	2	1		5	100

\*Il Comune di Prarostino è capo – convenzione del servizio di segreteria comunale convenzionato, pertanto a livello di monitoraggio viene inserita la figura del Segretario al 100%.

### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
B1		
B2		
B3		
B4	1	
B5		
B6		
B7		
C1		
C2		1
C3	1	
C4		
C5		
D1		
D2		
D3	1	

D4		
D5		
D6		
Segretario Comunale	1	
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

**Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:**

<b>Categoria D</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria C</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria B</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			
<b>Categoria A</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part-time			
<b>Segretario Comunale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			

**Specifiche contratti atipici (Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend)**

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale
	2018	2018	2018	2018	2018
Job sharing					
Telelavoro					
Co.Co.Co					
Co.Co.Pro					
Totale	0	0	0	0	0

Come si evince dalla tabella sul monitoraggio per genere della composizione del personale su esposta, togliendo dal conteggio il segretario comunale, il personale di ruolo di genere femminile è presente in misura significativamente inferiore a quello maschile a seguito di una cessazione di personale femminile avvenuta nel corso del 2019.

Di conseguenza occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi nelle attività e nelle posizioni organizzative.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

## OBIETTIVI DEL PIANO 2020-2022

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo la disciplina di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 sopra menzionata, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, l’Ente armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto allo stesso trattamento in materia di lavoro di uomini e donne.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, con le dimensioni ridotte dell’organico dell’Ente e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, tengono conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In relazione a progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione;

L’Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all’interno dell’Ente. Si adottano, inoltre, preferibilmente delle modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (es. attività formative on line etc.).

Il presente piano di azioni positive ha durata triennale e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Gli obiettivi di seguito specificati sono stati individuati partendo dall’applicazione dei seguenti elementi:

### A) IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell’ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un’azione che stimola l’innovazione nell’impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come “problema”; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell’Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale,
- al contesto istituzionale.

### B) IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

### C) IL CONTESTO ISTITUZIONALE

E’ necessario tener conto delle caratteristiche dell’istituzione riguardo:

- la dimensione dell’ente,
- l’ambito di competenza istituzionale,
- l’entità del budget per il personale,
- l’entità e l’età della presenza di personale femminile,
- la cultura della trasversalità,
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,

- i risultati ottenuti,
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Nel corso del prossimo triennio 2020/2022 l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1	Implementare il benessere nell'ambiente di lavoro
OBIETTIVO 2	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
OBIETTIVO 3	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
OBIETTIVO 4	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
OBIETTIVO 5	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

#### **OBIETTIVO 1**

**Ambito d'azione:** implementare il benessere nell'ambiente di lavoro

Gli aspetti relativi al benessere del personale sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che interessano senza soluzione di continuità la Pubblica Amministrazione nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, il personale è stato chiamato ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario dunque avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

**AZIONE 1: attività di ascolto finalizzata alla ricezione delle eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del "vivere bene sul posto di lavoro".**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Rilevare e vagliare gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto ricollegati alla forma di organizzazione del lavoro nell'ottica dell'implementazione della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa;

**Descrizione dell'intervento:** Prendere in esame gli eventuali suggerimenti e opinioni espressi dal personale per iscritto con riferimento alla conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione al fine di implementarne la conciliazione.

#### **OBIETTIVO 2**

**Ambito di azione:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di solo donne.  
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

**AZIONE 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** candidati a nuove assunzioni/dipendenti interni dell'ente;

**Obiettivo:** accesso al lavoro/permanenza al lavoro;

**Descrizione dell'intervento:** assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile.

**OBIETTIVO 3**

**Ambito di azione:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il piano della formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale 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 e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time anche attraverso l'utilizzo di formazione on line. Il Comune si impegna inoltre a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di eventuali apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**AZIONE 3: Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità o dopo periodi lunghi di malattia/aspettativa**

**Responsabili:** Segretario comunale/posizioni organizzative di settore;

**Destinatari:** dipendenti al rientro dal congedo per maternità/aspettativa;

**Obiettivo:** Facilitare l'aggiornamento e il reinserimento dopo lunghe assenze;

**Descrizione dell'intervento:** Programmare interventi di formazione e aggiornamento per riallineare le competenze e le conoscenze sulle normative intervenute e/o sui cambiamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Ente/del settore di appartenenza. La formazione verrà fornita dal servizio in cui il personale è inserito e/o da soggetti appositamente individuati.

**OBIETTIVO 4**

**Ambito di azione:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per l'assistenza ai disabili e per il diritto alla cura.

L'Ente continuerà a 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 l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**AZIONE 4: Disciplina del part time e dei congedi**

**Responsabile:** Segretario comunale;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

**Descrizione dell'intervento:** Per quanto possibile, sostenere le richieste di una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orario, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti, problemi gravi di salute) con il ricorso, anche temporaneo, al part-time o altri congedi con garanzie di rientro al

cessare delle condizioni di necessità nel modulo full time. Nel corso dell'annualità 2020 si prevede di riorganizzare l'orario di lavoro complessivo dell'ente tenendo in considerazione tale aspetto ed in aderenza a quanto indicato all'interno del CCDI di ente 2019/2021.

#### **OBIETTIVO 5**

**Ambito di azione:** Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Nel periodo di validità del presente piano il comune compirà gli atti necessari alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, come normato dalla Legge 183/2010, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

#### **AZIONE 5: individuazione di percorsi formativi**

**Responsabile:** Segretario comunale/ posizione organizzativa area amministrativa;

**Destinatari:** tutto il personale;

**Obiettivo:** Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro

**Descrizione dell'intervento:** Previsione di raccolta e condivisione di materiale informativo ricollegato alle pari opportunità. Attivazioni di azioni dirette alla costituzione del C.U.G..

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale 2020/2022.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet istituzionale dell'ente ed è disponibile per tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



**COMUNE DI CASALBORGONE**  
(PROVINCIA DI TORINO)

**Proposta Giunta Comunale N.10 del 06/02/2020**

**Oggetto:**  
**APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2023.**

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art.49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i pareri di cui al seguente prospetto:

Parere	Testo	Esito	Data	Responsabile	Firma
TECNICO	Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.	Favorevole	06/02/2020	BERTOTTO dott. Livio	F.to BERTOTTO dott. Livio
CONTABILE	Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.	Favorevole	06/02/2020	BERTOTTO dott. Livio	F.to BERTOTTO dott. Livio