



COMUNE DI PRASCORSANO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Enrietto Giacomo, 1 - Prascorsano 10080 (TO) PARTITA I.V.A.01868540012

☎ 0124-698141 FAX 0124-698357 mail: comune@comune.prascorsano.to.it

posta elettronica certificata: prascorsano@cert.ruparpiemonte.it sito internet: www.comune.prascorsano.to.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Prascorsano ha come obiettivo quello di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*”. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono

- consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatoria dell’Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l’Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di “*mappatura del cambiamento*” che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L’anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l’Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Prascorsano ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 27/5/2023 e per il 2024/2026 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - o gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - o gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - o l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - o le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - o le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- l’art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- Con un comunicato ANAC del 10 gennaio 2024 il Presidente ha stabilito il termine per l’adozione e la pubblicazione del PIAO entro il 31 gennaio 2024. Visto il Decreto del Ministero dell’Interno

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30.12.2023 che differisce al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024 -2026, per i soli Enti Locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta a 30 giorno dopo, ovvero il 15 aprile 2024.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Prascorsano ha meno di 50 dipendenti. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	PRASCORSANO	
Indirizzo	Piazza Enrietto Giacomo n. 1	
Recapito telefonico	0124 698141	
Indirizzo sito internet	www.comune.prascorsano.to.it	
e-mail	comune@comune.prascorsano.to.it	
PEC	prascorsano@cert.ruparpiemonte.it	
Codice fiscale/Partita IVA	01868540012/01868540012	
Sindaco	ROLANDO PERINO Piero	
Numero dipendenti al 31.12.2023	3	
Numero abitanti al 31.12.2023	696	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 17/2019 del 13.06.2019
- del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 presentato con D.G.C. n. 38 del 18/07/2023, la cui Nota di aggiornamento risulta approvata con D.G.C. 53 del 14/11/2023 e successiva D.C.C. n. 32 del 22/12/2023

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo sono allegati al presente atto (*allegati A, B, C e D*).

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 29 del 27/05/2023.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Sono in corso le procedure legate all'utilizzo dei fondi del PNRR M2 C4 A 2.2 aventi per oggetto l'intervento di efficientamento energetico immobile ad uso scolastico - Piazza della Cultura. CUP E74D22003740006.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

L'Ente ha dato avvio a progetti di trasformazione digitale per rendere disponibili e accessibili i servizi della P.A. ai cittadini, partecipando ai BANDI DELLA "P.A. DIGITALE 2026" finanziati dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU. Di seguito si riportano i progetti a cui l'Ente ha aderito con indicazione dello stato di avanzamento della relativa realizzazione:

1. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI: Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud – acquisto di 9 servizi: in fase di asseverazione
2. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - "Misura 1.4.1 -ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI: Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino: in fase di asseverazione
3. PNRR M1 - C1 - 1.4.4, MITD - Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE: in fase di asseverazione
4. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA: realizzato
5. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - Misura 1.4.3- Adozione app IO: in fase di asseverazione
6. PNRR - M1 - C1 - INVESTIMENTO 1.3 - "DATI E INTEROPERABILITA'" MISURA 1.3.1 - "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI": Realizzazione di collegamenti informatici tra la Piattaforma Digitale nazionale dei DATI (PDND) e le banche dati in uso nel nostro Comune per condividere i dati con le altre P.A.: realizzato

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di valutazione della Performance, predisposta dal Nucleo di Valutazione e ad oggi in vigore, è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 28/03/2020.

Si conferma come già per gli anni passati, per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O., l'applicazione del seguente criterio:

- risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO
- risultato con punteggio da 61 a 70 punti: retribuzione pari al 70%;
- risultato con punteggio da 71 a 80 punti: retribuzione pari al 80%;
- risultato con punteggio da 81 a 90 punti: retribuzione pari al 90%;
- risultato con punteggio da 91 a 100 punti: retribuzione pari al 100%

Alla performance individuale così come verrà quantificata in sede di contrattazione integrativa decentrata relativa all'anno 2024, fatto salvo e nel rispetto quanto previsto dal CCNL art. 80 c.3, dedotta la quota di maggiorazione del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, vengono assegnati i seguenti valori in percentuale ai servizi interessati alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il presente atto:

- Servizio Amministrativo: 50%
- Servizio Tecnico: 50%;

Con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 23/01/2024 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (P.E.G.) 2024/2026", la Giunta comunale ha provveduto all'assegnazione ai titolari di P.O. delle risorse e mezzi finanziari necessari per la gestione e ha determinato la percentuale pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita quale indennità di

risultato da assegnare come budget alle Posizioni organizzative dell'Ente; eventuali somme aggiuntive da assegnare alle PO come indennità di risultato quantificate in fase di costituzione del fondo produttività verranno assegnate alle PO in proporzione al valore dell'indennità di posizione a ciascuna assegnata in fase di graduazione delle posizioni e rapportate alle ore settimanali e alla durata effettiva dell'incarico di posizione organizzativa svolto presso il Comune.

MISURE ADOTTATE

Vengono allegate le schede (*Allegati A, B, C e D*), che formano parte integrante e sostanziale del presente piano, relative agli obiettivi di gestione e agli indicatori di performance di efficienza e di efficacia per l'anno 2024.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto

legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

MISURE ADOTTATE

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13/2021 del 30/03/2021 e riguarda il triennio 2021-2023, nel testo pubblicato nel sito web del Comune di Prascorsano e nella sezione: Amministrazione Trasparente> Altri contenuti> Prevenzione della corruzione.

Nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative. I contenuti del Piano sono ancora attuali e possono essere confermati, con l'approvazione del presente atto. **(Vedi allegati)**

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Premessa

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, ha introdotto un nuovo modello di classificazione del personale non dirigente. Con deliberazione n. 18 del 31/03/2023, la Giunta comunale ha approvato i nuovi profili professionali dal 1° aprile 2023, con trasposizione automatica delle categorie ex CCNL 31/03/1999 nel nuovo sistema di classificazione del personale di cui alla Tabella B allegata al CCNL 16/11/2022.

La struttura organizzativa dell'Ente, costituita da servizi, è stata individuata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 16/06/2017.

Successivamente, con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 27/05/2023, di approvazione del PIAO 2023/2025, sono state previste procedure concorsuali quali una progressione verticale tra aree di un istruttore amministrativo economico finanziario a tempo pieno e indeterminato – area degli istruttori ex cat. “C” – in funzionario amministrativo economico finanziario – area dei funzionari e della elevata qualificazione ex. cat. “D” nel SERVIZIO AMMINISTRATIVO mediante ‘procedura speciale’ concluso nel 2023, come previsto dall'art. 13 comma 6 CCNL 2019-2022 e l'assunzione a tempo indeterminato part time 18h di n. 1 Funzionario economico finanziario – ex cat “D” dall'esterno tramite procedura concorsuale in corso di completamento, da

assegnare al SERVIZIO FINANZIARIO.

Per queste due assunzioni, i profili professionali ai sensi dell'art. 12 del nuovo CCNL del 16/11/2022 sono stati specificati nel PIAO 2023/2025 – sezione 3.1

Pertanto la nuova struttura dell'Ente, a seguito delle procedure di assunzione sopra descritte, è la seguente:

SERVIZIO TECNICO:

n. 1 posto di Operatore esperto – area degli Operatori esperti – ex cat. B1 – tempo pieno e indeterminato;

n. 1 posto di Istruttore tecnico – area degli istruttori - ex Cat. C – tempo parziale 14 ore e indeterminato

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

n. 1 posto di Istruttore amministrativo economico finanziario – area degli istruttori– ex cat. C - tempo pieno e indeterminato

n. 1 posto di Funzionario amministrativo economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione– ex Cat. D – tempo pieno e indeterminato

n. 1 posto di Istruttore di vigilanza - area degli istruttori – ex Cat. C – tempo parziale 2 ore e indeterminato

SERVIZIO FINANZIARIO

n. 1 posto di Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione– ex Cat. D – tempo parziale 18 ore e indeterminato

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Sono presenti n. 3 posizioni organizzative. La PO del Servizio Tecnico è ricoperta dal tecnico comunale – Area degli istruttori – Istruttore tecnico - dipendente di altro Ente, che in base a convenzione ex art. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004 presta servizio presso questo Comune. La PO del Servizio amministrativo è ricoperta dal dipendente dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - Funzionario amministrativo economico finanziario. La PO del Servizio finanziario è assegnata al Sindaco con Deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 14/06/2019, in applicazione dell'art. 53, comma 23, della Legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4, della Legge 448/2001.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Ad ognuna delle tre unità organizzative dell'Ente, Amministrativa, Finanziaria e Tecnica, è assegnato mediamente n. 1 dipendente

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo dell'Ente è individuato in base alla ridotta dimensione demografica dello stesso

INTERVENTI CORRETTIVI

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Il lavoro agile non viene attuato per carenza di personale e impossibilità di dare corso all'accordo individuale. Il Comune è piccolo ed è indispensabile la presenza del personale per lo svolgimento delle funzioni dell'Ente.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Non attuate

COMPETENZE PROFESSIONALI

Non previste

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Non previsti

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Non previsti

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (su base annua)
	FT	PT	FT	PT	
Dir					
Funzionari ed EQ	1			1	€ 36.109,72 oltre oneri per € 9.513,37 e IRAP per € 3.069,35 (funzionario in servizio) € 13.136,24 oltre oneri per € 3.561,47 e IRAP per € 1.116,56 (funzionario da assumere)
Istruttori	1				€ 24.188,60 oltre oneri per € 6.558,65 e IRAP per € 2.056,07
Operatori esperti	1				€ 23.039,07 oltre oneri per € 6.880,14 e IRAP per € 1.958,32
Operatori					
TOTALE	3			1	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Aree	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
Funzionari ed EQ	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Funzionario amministrativo economico finanziario - ex cat. D - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici, gestione giuridica del personale, segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi alla persona e culturali, istruzione, tributi
Istruttori	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di istruttore amministrativo economico finanziario - ex cat. C - all'interno del Servizio amministrativo dell'Ente, svolgendo attività riferite ai servizi demografici, gestione giuridica del personale,

	segreteria, servizi cimiteriali, economato, servizi alla persona e culturali, istruzione, tributi
Operatori esperti	Il dipendente a tempo indeterminato dell'Ente ricopre il profilo di Esecutore tecnico manutentivo: svolge attività di manutenzione degli stabili e delle aree comunali con l'utilizzo di macchine operatrici; alcune attività richiedono specifiche abilitazioni o patenti; effettua trasporto scuolabus in turno con dipendenti di altri enti.
Operatori	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane
<p>Premessa</p> <p>Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.</p> <p>Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di <i>performance</i> in termini di migliori servizi alla collettività.</p> <p>La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.</p> <p>In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>Con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 10/12/2011 è stato approvato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e successivamente modificato con deliberazione n. 58 del 19.12.2013 e n. 13 del 22/03/2019.</p>

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024	€ 13.223,06	Dati elaborati sulla base dell'ultimo rendiconto 2022 approvato
2025	€ 13.223,06	
2026	€ 13.223,06	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024	0	
2025	0	
2026	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

<p>Si prevede di dare corso alla digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino, con il personale dipendente indicato nell'organigramma</p>
<p>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non si prevedono esternalizzazioni di servizi</p>
<p>c) a seguito internalizzazioni di attività: Non si prevedono internalizzazioni di servizi</p>
<p>d) a seguito di dismissione di servizi: Non si prevedono dismissioni di servizi</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio</p>
<p>f) a causa di altri fattori: - Il Servizio finanziario dell'Ente è attualmente sprovvisto di dipendenti ad esso assegnati e il Responsabile di Servizio è il Sindaco, supportato da Società esterna nello svolgimento di tutte le attività richieste dalla normativa vigente. Al fine di organizzare il Servizio finanziario con la presenza di risorse professionali stabili interne all'Ente e ottimizzare così l'impiego delle risorse pubbliche disponibili, già nel corso del 2023 si è provveduto ad attivare procedura concorsuale per procedere all'assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno.</p>

<p>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:</p>
<p>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Si prevede di dare corso alla digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino, con il personale dipendente indicato nell'organigramma</p>
<p>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non si prevedono esternalizzazioni di servizi</p>
<p>c) a seguito internalizzazioni di attività: Non si prevedono internalizzazioni di servizi</p>
<p>d) a seguito di dismissione di servizi: Non si prevedono dismissioni di servizi</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio</p>
<p>f) a causa di altri fattori: non previsti, se non il completamento delle procedure relative all'assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario –</p>

Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno tramite procedura concorsuale, già prevista e attivata nel 2023

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Si prevede di dare corso alla digitalizzazione dei processi, anche in considerazione degli investimenti in corso relativi agli avvisi PNRR riguardanti la digitalizzazione dei servizi al cittadino, con il personale dipendente indicato nell'organigramma
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non si prevedono esternalizzazioni di servizi
c) a seguito di internalizzazioni di attività: Non si prevedono internalizzazioni di servizi
d) a seguito di dismissione di servizi: Non si prevedono dismissioni di servizi
e) a seguito di potenziamento di servizi: Non si prevedono potenziamenti di servizi, anche in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti in servizio
f) a causa di altri fattori: non previsti

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2025		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
2026		Non attuabile per numero dipendenti dell'Ente insufficiente
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2025		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente
2026		Non si prevedono modifiche del livello/inquadramento del personale dipendente dell'Ente

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2024	Non previste	
2025	Non previste	
2026	Non previste	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2024	Non prevista	
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024	Non previsti	
2025	Non previsti	
2026	Non previsti	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024	Non prevista	
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2024	Non prevista	
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2024	Non prevista	
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo		

privato (convenzioni)		
2024	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2025	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
2026	Prosecuzione convenzione con altro comune per utilizzo in forma associata del Tecnico comunale per n. 14 ore settimanali	ISTITUTO DEL DISTACCO/COMANDO EX ART. 14 C.C.N.L. EE.LL. DEL 22/01/2004.
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2024	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311;
2025	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
2026	Utilizzo di personale dipendente di altre P.A. per l'espletamento di eventuale attività di supporto al Servizio finanziario	art. 36 del D.Lgs. n.165/2001; art. 1 comma 557 L. 30/12/2004, n. 311
Concorsi		
2024	Completamento di procedura concorsuale per assunzione a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno	
2025	Non previsti	
2026	Non previsti	
Stabilizzazioni		
2024	Non previste	
2025	Non previste	
2026	Non previste	

La programmazione del fabbisogno di personale prevista nel piano rispetta i limiti e i vincoli normativi di seguito specificati:

- **art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78**, convertito in L. n. 122/2010:
 Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...” e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 DL 78/2010 pari a € 11.154,00 (spesa sostenuta nell'anno 2009). Pertanto, il Comune di Prascorsano non prevede, allo stato attuale, assunzioni a tempo determinato per l'anno di riferimento ma il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle

seguenti tipologie contrattuali: prestazioni di tipo occasionale (ex voucher) da parte di soggetti per garantire la continuazione del servizio di accompagnatore scuolabus per gli anni scolastici 2023/2024 e successivi, con particolare riferimento all'art. 54 bis della L. 50/2017 e s.m.i.. L'Ente si riserva la possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili o nelle more delle procedure assunzionali a tempo indeterminato di cui sopra, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile.

- combinato disposto tra il **comma 562, art 1, della L. n. 296/2006**, l'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L. 114 del 11/08/2014, la L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il D.L. 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n.160 (decreto Enti locali): si prevede in sintesi che per i Comuni fino a mille abitanti la spesa di personale non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 e il turn over è di un'assunzione per ogni cessazione intervenuta nell'anno precedente.

Questo Comune, avente una popolazione al 31/12/2023 inferiore a 1000 abitanti, rimane vincolato nella programmazione dei fabbisogni del personale esclusivamente alla spesa potenziale massima individuata nel limite della spesa del personale anno 2008 ex art. 1 comma 562 L.n 296/2006, pari ad €. 153.399,57. La spesa di personale in servizio prevista nel bilancio di previsione 2024/2026, riferita all'anno 2024 è pari a € 201.787,04 e, ai sensi dell'art. 1 comma 562, della Legge n. 296/2006, tolte le componenti escluse da tale spesa, pari ad € 52.701,35, la spesa netta è di € 149.085,69, tale spesa netta rispetta il limite di spesa 2008.

- **art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2011.** Dalla ricognizione effettuata, non si ravvisano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale sia in relazione alle esigenze funzionali della struttura organica del Comune che alla situazione finanziaria per il triennio preso in considerazione dal presente PIAO;
- **Capacità assunzionali:**

Premessa

Premesso che alla data di redazione del presente piano, non è stato ancora approvato il rendiconto di gestione riferito all'anno 2023; l'ultimo rendiconto di gestione è quello approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 14 del 28 aprile 2023 riferito all'anno 2022;

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa, come da prospetti di calcolo disponibili agli atti del Servizio amministrativo, che:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,86%**
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (<1000 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50 %;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di **Euro 43.754,08**;
- In applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, del ridetto decreto e pari al 35% della spesa riferita al 2018, l'incremento di

spesa per l'anno 2024 è di **Euro 31.960,55**, per un totale complessivo di spesa massima di personale per lo stesso anno pari ad €. 167.094,93;

- A mero scopo ricognitivo si rileva che questo Ente non ha capacità assunzionale derivante dai resti del quinquennio precedente;
- La spesa di personale prevista nel bilancio 2024/2026 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 32 del 22/12/2023 relativa all'annualità 2024, calcolata secondo le regole stabilite dal D.M. 17/03/2020, è di €. 166.930,58, quindi al di sotto della spesa massima di €. 167.094,93 sopra calcolata.

Utilizzo capacità assunzionali

- *Procedura concorsuale per assunzione* a tempo indeterminato part time 18 ore settimanali di n. 1 Funzionario economico finanziario – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - dall'esterno con decorrenza 1/2/2024: spesa complessiva quota parte anno 2024 pari ad €. 12.041,55 oltre oneri per €. 3.264,68, per un totale di €. **15.306,23** (esclusa IRAP per €. 1.023,57) e importo annuo previsto in €. 13.136,24 oltre oneri per €. 3.561,47, per un totale di €. **16.697,71** (escluso IRAP per €. 1.116,56).
- *Progressione verticale speciale* conclusa nel 2023 tra aree di un istruttore amministrativo economico finanziario a tempo pieno e indeterminato – area degli istruttori – in funzionario amministrativo economico finanziario – area dei funzionari e della elevata qualificazione - nel SERVIZIO AMMINISTRATIVO mediante 'procedura speciale', come previsto dall'art. 13 comma 6 CCNL 2019- 2022: spesa annua prevista di €. 1.978,42 oltre oneri per €. 527,84, per un totale di €. 2.506,26 (esclusa IRAP per €. 168,17), finanziate in parte dall'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018, pari ad €. 466,48 e per la parte restante di €. **2.039,78** dall'ordinaria capacità assunzionale.

Dell'incremento di spesa di personale teorico per l'anno 2024, come sopra determinato in €. **31.960,55**, viene utilizzato €. 15.306,23 per la procedura assunzionale sopra indicata per la quota anno 2024, mentre €. 2.039,78 derivano da procedura di progressione tra le aree concluso nel 2023 ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 2022;

La capacità assunzionale complessiva residua del comune a partire dall'anno 2024, come definita all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17 marzo 2020, dedotti gli importi indicati nei due precedenti punti (**16.697,71** per assunzione ed €. **2.039,78** per progressione tra aree), ammonterà pertanto conclusivamente a €. **13.223,06**

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalla presente programmazione di fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. 17 marzo 2020:

- non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- comporta il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Le spese di personale che il piano dei fabbisogni di personale - triennio 2024/2026 - comporta rientrano nei limiti di spesa di cui all'art 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 e all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

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

Della stessa viene data informativa alle OO.SS.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA’ STRATEGICHE: La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, come previsto dalla direttiva del Ministro della PA del 24/03/2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, pur nella consapevolezza che i 3 dipendenti dell’Ente devono svolgere attività e erogare tutti i servizi previsti nelle funzioni fondamentali di un Ente comunale e la formazione necessaria a 360 gradi risulta di difficile applicazione.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

- n. 1 dipendente appartenente all’area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – profilo professionale Funzionario amministrativo economico finanziario – ex cat D, a tempo pieno
- n. 1 dipendente appartenente all’area degli istruttori – profilo professionale istruttore amministrativo economico finanziario – ex cat C, a tempo pieno
- n. 1 dipendente appartenente all’area degli operatori esperti– profilo professionale esecutore tecnico manutentivo – ex cat B, a tempo pieno

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI: tecnico comunale dipendente di altro Ente in convenzione art. 14 CCNL 2004 approvata la prima volta con deliberazione della Giunta comunale n.25 del 21/04/2017 e rinnovata annualmente, da ultimo per il 2024 con deliberazione n. 61 del 22/12/2023 che presta servizio presso l’Ente per n. 14 ore settimanali per la gestione del servizio tecnico

MISURE PER FAVORIRE L’ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

fruizione online di corsi di formazione offerti da piattaforme gratuite tipo IFEL, Syllabus.
Formazione annuale per l’ufficio tributi con incarico a Studio professionale specializzato.
Prosecuzione della formazione dei dipendenti prevista dal progetto P.I.C.C.O.L.I finanziato dal “PON “GOVERNANCE E CAPACITA’ ISTITUZIONALE” 2014-2020 - Progetto:

“Rafforzamento della capacità amministrativa dei Piccoli Comuni” CUP J59D20000000007”,
al quale questo Comune ha aderito nel 2020

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** conoscenza della normativa in continua evoluzione che regola i servizi e le funzioni fondamentali dell’Ente comunale e delle procedure per la gestione dei servizi erogati al cittadino e alle Imprese
- b) **IN CHE MISURA:** 1 corso al mese per i due dipendenti dell’Ente, con un minimo di ore annuali da effettuare pari a 25
- c) **IN CHE TEMPI:** cadenza mensile

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE