



COMUNE DI ARIZZANO
Provincia del Verbano Cusio Ossola

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 35 del 26/03/2025

INDICE

PREMESSA	2
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE	4
SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO	4
SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE.....	5
SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	9
2.3.1 - Anagrafica.....	10
2.3.2 – Obbiettivi Strategici.....	10
2.3.3 – Analisi Contesto Esterno	10
2.3.4 – Analisi del Contesto Interno	11
2.3.5 - Sottosezione Trasparenza	12
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	13
SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	13
3.1.1 – Modello Organizzativo e Competenze	13
3.1.2 - Organigramma.....	13
3.1.3 – Modello Responsabilità di Settore.....	14
3.1.4 – Dotazione Organica	14
SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	16
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	17
3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024.....	17
3.3.2 - Programmazione Strategica delle Risorse Umane, Variazioni di Allocazione, Strategia di Copertura del Fabbisogno.....	17
3.3.3 Calcolo Capacità Assunzionale e Rispetto Limiti di Spesa di Personale.....	18
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	23



PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (a seguire anche PIAO o Piano) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano è documento di orizzonte triennale ad aggiornamento (almeno) annuale, e viene adottato in aderenza al:

- DUPS 2025/2027, approvato in nota di aggiornamento con Delibera del Consiglio Comunale 5/2025,
- Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato con Delibera del Consiglio Comunale 6/2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Introdotta dall'art. 6 commi da 1 a 4 del D.L. 80/2021, il PIAO e assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

Il D.M. 132 30/06/2022 stabilisce il contenuto del Piano, prevedendo delle semplificazioni per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, secondo il seguente schema:

<u>SEZIONE</u>		<u>SOTTOSEZIONE</u>		<u>OBBLIGO</u>	
N°	DESCRIZIONE	N°	DESCRIZIONE	SI/NO	NOTE
1	ANAGRAFICA			SI	
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	2.1	Valore Pubblico	NO	
		2.2	Performance	NO	
		2.3	Rischi Corruttivi e Trasparenza	SI	Con Limiti, Vd. DM 30.6.22 n. 132, art. 6 e aggiornamento 2024 a PNA 2022/2024
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1	Struttura Organizzativa	SI	
		3.2	Organizzazione Lavoro Agile	SI	
		3.3	Piano Triennale Fabbisogni	SI	Con Limiti, Vd. DM 30.6.22 n. 132, art. 6
4	MONITORAGGIO			NO	



Per quanto non obbligatorie si è ritenuto opportuno, sia per una valutazione di merito che in relazione alla giurisprudenza della Corte dei Conti, di redigere:

- la sezione 2.2 inerente le performance;
- la sezione 3.3 con contenuti più approfonditi rispetto alle facoltà previste dalla normativa

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE	ARIZZANO
Indirizzo	Corso Roma 1 - Arizzano (Vb)
Recapito telefonico	0323 551939
Indirizzo internet	www.comune.arizzano.vb.it
e-mail	protocollo@comune.arizzano.vb.it
PEC	arizzano@pec.it
Codice fiscale/Partita IVA	00475760039
Sindaco	Arch. Enrico Calderoni
RPCT	Andrea Manini (Segretario Comunale)
Numero dipendenti al 31.12.2024	8
Numero abitanti al 31.12.2024	1996



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 19/06/2024



SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

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

Ciò premesso in considerazione della rilevanza della tematica delle performance nell'ambito della Pubblica Amministrazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, si ritiene opportuno disciplinare la materia secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In particolare si cita la strutturazione del ciclo delle performance, come disciplinato dall'art. 4 del summenzionato decreto:

- definizione e assegnazione degli obiettivi;
- collegamento fra obiettivi e allocazione delle risorse;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico.

La prima fase del ciclo delle performance afferisce “*definizione e assegnazione degli obiettivi*”, i quali si differenziano in due macro tipologie:

- **performance organizzativa:** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'intero apparato comunale (organizzazione) in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- **performance individuale:** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti

Il processo di definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle relative risorse, sono necessariamente il frutto di un processo partecipato che coinvolge i responsabili dei servizi, gli assessori di riferimento, il sindaco e il segretario comunale, garantendo:

- piena correlazione tra gli obiettivi di gestione presenti all'interno del DUP;
- che le risorse assegnate siano adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili dei servizi la corretta attuazione.

Il Comune ha adottato il proprio sistema di misurazione e valutazione delle performance (a seguire anche SMVP) con

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 14/12/2022 (*Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi*)

Ai fini della successiva valutazione della performance individuale per l'annualità 2025, si programma la revisione delle schede di valutazione.

L'Amministrazione è organizzata in cinque settori:

- Settore Amministrativo/Tributi
- Settore Economico Finanziario;
- Settore Tecnico/Edilizia Privata;
- Settore Tecnico/Lavori Pubblici
- Settore Polizia Locale e Commercio



La responsabilità dei suindicati settori è così ripartita:

Area/Settore	Atto nomina	Decorrenza	Nominativo
Amministrativa (Quota Parte)	Decreto Sindacale 4/2025	Dal 05/03/2025 a fine mandato	Dott. Andrea Manini (Segretario)
Amministrativa (Quota Parte)/Tributi	Decreto Sindacale 3/2024 e 2/2025	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Dott. Sa Letizia Cerilli (Funzionaria)
Economico-Finanziario	Decreto Sindacale 3/2024	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Rag. Angela Giannuzzi (Funzionaria)
Tecnico/Lavori Pubblici	Delibera di Giunta 33/2025	Dal 05/03/2025 a fine mandato	Arch. Enrico Calderoni (Sindaco)
Tecnico/Edilizia Privata	Decreto 3/2025	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Arch. Cerutti Maria Cristina (Funzionaria)
Polizia/Commercio	Decreto 4/2024	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Arch. Enrico Calderoni (Sindaco)

Tutto ciò premesso e conformemente al sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente, a seguire si definiscono:

- gli obiettivi di performance organizzativa;
- gli obiettivi di performance individuale per i responsabili di settore;
- gli obiettivi di performance individuale per il personale non titolare incarichi di elevata qualificazione/posizione organizzativa.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi trasversali di natura organizzativa individuati nel SMVP sono i seguenti:

- soddisfazione finale dei bisogni collettivi della collettività servita;
- livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione di piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa;
- l'accessibilità dei dati relativi all'attività amministrativa e ai singoli provvedimenti;

Come ulteriore obiettivo trasversale viene aggiunto il seguente:

- tempestiva liquidazione delle spese e delle fatture ai fini del rispetto dei tempi di pagamento



PERFORMANCE INDIVIDUALE
Responsabili di Settore

<u>SETTORE</u>	<u>OBBIETTIVI</u>	
	Descrizione	Peso Ponderale
AMMINISTRATIVO (Aree di competenza del Segretario)	Organizzazione e gestione incontri trimestrali uffici/giunta	33%
	Ristrutturazione e messa in opera dei controlli interni amministrativi entro il 30/9/2025	33%
	Pianificazione della formazione del personale tutto	33%
AMMINISTRATIVO/TRIBUTI (Aree di competenza del Funzionario)	Avvio Appalto per la Gestione dell'Asilo	50%
	Rendicontazione mensile alla Giunta/Sindaco dell'andamento dei servizi scolastici	50%
ECONOMICO-FINANZIARIO	Rispetto delle Scadenze nella predisposizione delle proposte di delibera inerenti il ciclo finanziario	33%
	Implementazione piano dei flussi di cassa	33%
	Contenimento dei tempi medi di pagamento a 25 giorni	33%
TECNICO/EDILIZIA PRIVATA	Chiusura variante PRG nuovo parcheggio entro il 31/12	33%
	Presenza visione delle SCIA entro 30 giorni	33%
	Convocazione mensile della CLP	33%
TECNICO/LAVORI PUBBLICI	N.D. - Aree di Competenza del Sindaco non Soggette a Valutazione della Performance Individuale	
POLIZIA LOCALE/COMMERCIO		



Altro Personale

<u>SETTORE</u>	<u>SEZIONE</u>	<u>OBBIETTIVI</u>			
		INDIVIDUALI	Peso Ponderale	DI GRUPPO	Peso Ponderale
AMMINISTRATIVO (Aree di competenza del Segretario)	Servizi Demografici	Efficiente gestione delle attività referendaria 2025	100%	N.D. - 1 Dipendente assegnato	
	Segreteria Generale	Verifica e Adeguamento Sezione AT	100%	N.D. - 1 Dipendente assegnato	
AMMINISTRATIVO/TRIBUTI (Aree di competenza del Funzionario)	N.D. - Nessun Dipendente Assegnato				
ECONOMICO-FINANZIARIO	N.D. - Nessun Dipendente Assegnato				
TECNICO/LAVORI PUBBLICI	Servizi di Manutenzione	Collaborazione nella raccolta eco-mobile	100%	N.D. - 1 Dipendente assegnato	
	Tecnico	Verifiche Prevenzione Incendi Plesso Scolastico	100%	N.D. - 1 Dipendente assegnato	
TECNICO/EDILIZIA PRIVATA	N.D. - Nessun Dipendente Assegnato				
POLIZIA LOCALE COMMERCIO	Polizia Locale	Verifica segnaletica degradata/non visibile entro il 30/6/2025	100%	N.D. - 1 Dipendente assegnato	



SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sezione contiene la programmazione degli obiettivi volti a individuare e contenere rischi corruttivi, nonché dare attuazione alla normativa in materia di trasparenza amministrativa e diritto di accesso civico.

Nella redazione della presente sezione si è fatto riferimento alle indicazioni contenute nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022/2024, il quale contiene indicazioni specifiche per i comuni con meno di 50 dipendenti e in particolare:

- qualora l'RPCT valuti che nell'anno precedente non si siano avuti fatti corruttivi o disfunzioni amministrative significative, non vi siano state modifiche organizzative rilevanti e variazioni degli obiettivi strategici, e che non si siano riscontrati mutamenti sostanziali del PIAO tali da incidere sulla presente sezione, è possibile confermare la validità dei contenuti preesistenti della presente sezione, adottando un'apposita delibera;
- la mappatura delle aree di rischio è limitata ai seguenti ambiti:
 - contratti pubblici;
 - contributi e sovvenzioni
 - concorsi e selezioni
 - autorizzazioni e concessioni
 - incarichi di collaborazione e consulenza (facoltativo)
 - partecipazione del comune a enti terzi (facoltativo)

La presente sezione, seguendo le indicazioni del suindicato aggiornamento al PNA, si compone di:

- anagrafica;
- obiettivi strategici;
- analisi contesto esterno;
- analisi contesto interno;
- sottosezione trasparenza

Si evidenzia che il nuovo RPCT è stato nominato nei primi giorni di marzo, ergo il lavoro di predisposizione della presente sezione è stato effettuato in assenza di una conoscenza approfondita del contesto e in tempi rapidi, stante la scadenza di approvazione del PIAO al 31/03/2025.

Non si esclude una revisione in corso d'anno, con particolare riferimento alle schede allegata alle lettere "A" e "C".



2.3.1 - Anagrafica

COMUNE	ARIZZANO
Indirizzo	Corso Roma 1 - Arizzano (Vb)
Recapito telefonico	0323 551939
Indirizzo internet	www.comune.arizzano.vb.it
e-mail	protocollo@comune.arizzano.vb.it
PEC	arizzano@pec.it
Codice fiscale/Partita IVA	00475760039
Sindaco	Arch. Enrico Calderoni
RPCT	Andrea Manini (Segretario Comunale)
Numero dipendenti al 31.12.2024	8
Numero abitanti al 31.12.2024	1996

2.3.2 – Obiettivi Strategici

Si propongono una serie di obiettivi trasversali, adottati dalla giunta la quale si adopera per la loro traduzione fattuale, sui quali si fondano le strategie di prevenzione della corruzione nell'ottica di creazione di valore pubblico per la comunità amministrata

OBIETTIVO
Analisi della documentazione interna e pianificazione della sua revisione
Incremento della formazione in materia di formazione
Integrazione, all'interno del sistema dei controlli interni, di un sistema di monitoraggio dei rischi corruttivi
Analisi delle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente e loro integrazione
Analisi dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni
Revisione delle misure a carattere obbligatorio previste dall'aggiornamento PNA 2024

2.3.3 – Analisi Contesto Esterno

Il Comune di Arizzano si caratterizza per essere un territorio a vocazione prettamente residenziale, privo di attività economiche di rilevanti dimensioni. Si rileva la presenza di circa il 10% di seconde case, e un numero contenuto di case vacanze.

Vi è una continuità amministrativa con il vicino Comune di Vignone, con il quale l'Amministrazione condivide la titolarità dell'Unione di Comuni e alcuni progetti condivisi



Gli stakeholders di principale rilievo sono rappresentati da:

- popolazione residente;
- titolari di seconde case;

Dall'analisi delle banche dati giudiziarie relative ai tassi di criminalità organizzata e di reati contro la pubblica amministrazioni, non si evincono elementi di rilievo.

Non si riscontrano fenomeni importanti di disagio sociale, anche legati a disoccupazione della popolazione residente o a fenomeni migratori, tali da avere impatto sulla comunità amministrata.

In conclusione dal contesto esterno non si rinvergono elementi critici nell'ambito della prevenzione della corruzione.

2.3.4 – Analisi del Contesto Interno

Struttura Organizzativa

TOTALE NUMERO DI DIPENDENTI		8
COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI	Segretario Comunale	Titolare di sede convenzionata
		Vice Segretario presente
	Incarichi di EQ	Settore Economico Finanziario
		Area Tecnica/Edilizia Privata
		Area Amministrativa (Quota Parte)/Tributi
	Incarichi ex 110 TUEL	Non presenti
	Conferimento Deleghe Gestionali a Organi di Indirizzo Politico	Area Tecnica/Lavori Pubblici (Sindaco)
		Polizia Locale (Sindaco)
Incarichi Gestionali a RPCT	Amministrativo	

Mappatura Aree di Rischio/Processi e Valutazione del Rischio

Le valutazioni sono avvenute sulla base dei seguenti criteri:

- storico di eventi/segnalazioni di eventi corruttivi nell'ultimo quinquennio (0)
- dimensionamento della dotazione organica;
- valore degli appalti in programmazione e dello storico degli affidamenti diretti;
- valore e numero storico dei provvedimenti ampliativi la sfera giuridica dei beneficiari;
- effettiva capacità amministrativa dell'Ente di adottare misure di prevenzione e di monitoraggio

L'esito dell'attività viene schematizzata nell'allegato A, redatto sulla base del modello predisposto da ANAC in sede di aggiornamento 2024 al PNA 2022/2024

Misure Generali e Monitoraggio



La programmazione e monitoraggio delle misure generali di prevenzione e contrasto vengono pianificate su base annuale.

schematizzata nell'allegato B redatto sulla base del modello predisposto da ANAC in sede di aggiornamento 2024 al PNA 2022/2024

2.3.5 - Sottosezione Trasparenza

La pianificazione della pubblicazione della documentazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale è proposta all'allegato "C" redatto sulla base del modello predisposto da ANAC in sede di aggiornamento 2024 al PNA 2022/2024



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La presente sottosezione illustra il modello organizzativo dell'Ente, e in particolare:

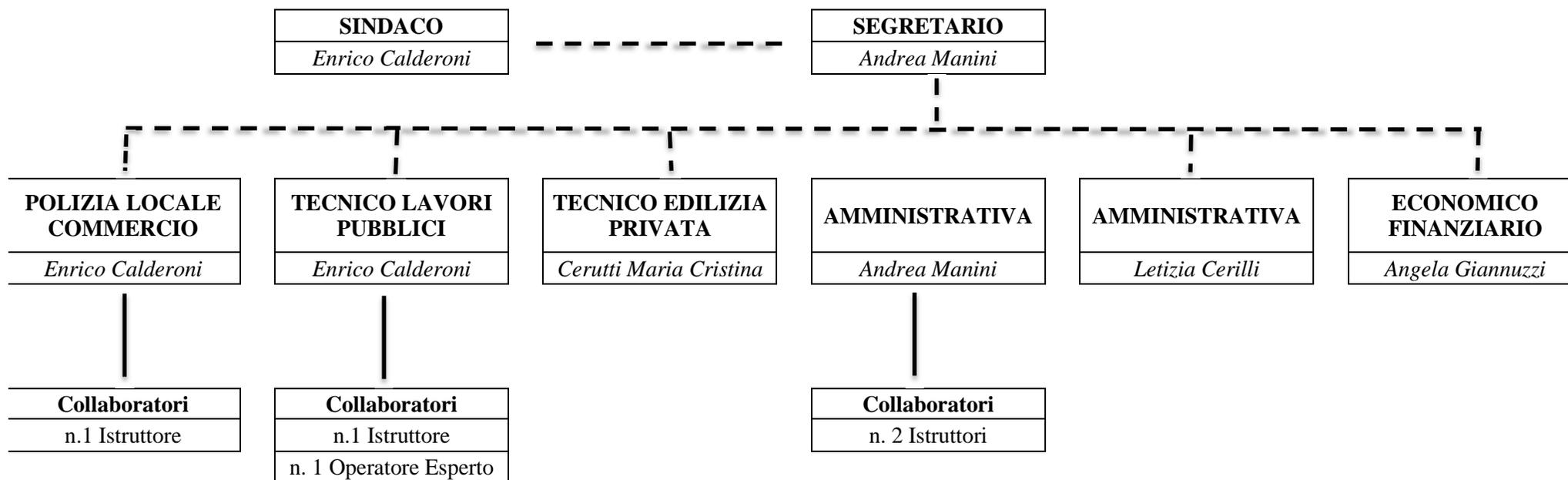
- l'organizzazione in settori e le competenze ad essi attribuite;
- le responsabilità di settore;
- la dotazione organica;

3.1.1 – Modello Organizzativo e Competenze

AREA/SETTORE	ATTIVITA
AMMINISTRATIVO/TRIBUTI	Segreteria
	Risorse Umane
	Servizi Demografici
	Servizi Scolastici e Sociali
	Tributi
ECONOMICO-FINANZIARIO	Economico/Finanziario
TECNICO/LAVORI PUBBLICI	Lavori Pubblici
	Patrimonio
TECNICO/EDILIZIA PRIVATA	Edilizia Privata
	Urbanistica
POLIZIA LOCALE/COMMERCIO	Polizia Locale
	Commercio



3.1.2 - Organigramma



3.1.3 – Modello Responsabilità di Settore

Area/Settore	Atto nomina	Decorrenza	Nominativo
Amministrativa (Quota Parte)	Decreto Sindacale 4/2025	Dal 05/03/2025 a fine mandato	Dott. Andrea Manini (Segretario)
Amministrativa (Quota Parte)	Decreto Sindacale 3/2024 e 2/2025	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Dott. Sa Letizia Cerilli (Funzionaria)
Economico-Finanziario	Decreto Sindacale 3/2024	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Rag. Angela Giannuzzi (Funzionaria)
Tecnico/Lavori Pubblici	Delibera di Giunta 33/2025	Dal 05/03/2025 a fine mandato	Arch. Enrico Calderoni (Sindaco)
Tecnico/Edilizia Privata	Decreto 4/2025	Dal 11/6/2024 al 11/6/2027	Arch. Cerutti Maria Cristina (Funzionaria)
Polizia/Commercio	Decreto 4/2024	Dal	Arch. Enrico Calderoni (Sindaco)

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 97 e 108 del D.Lgs 267/2000, il segretario svolge le funzioni di direttore generale, coordinando e sovrintendendo l'intera attività dell'Ente.

3.1.4 – Dotazione Organica

<u>AREA</u>	<u>PROFILO</u>	<u>RISORSE</u>	
		Full Time	Part Time 50%
TECNICA EDILIZIA PRIVATA	Funzionario	1	0
	Istruttore	0	1
TECNICA LAVORI PUBBLICI	Operatore Esperto	1	0
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Funzionario	1	0
AREA POLIZA LOCALE E COMMERCIO	Funzionario	1	0
AMMINISTRATIVA/TRIBUTI	Istruttore	1	0
	Funzionario	1	0
	Istruttore	1	0
TOTALE		7	1



Con riferimento alla dotazione organica si rileva che, in ossequio alle Linee Guida del DFP 8/5/2018, tale schema deve essere proposto in termini economici e non quantitativi di risorse umane impiegate.

Ciò premesso la stessa viene riproposta nella sua più recente stesura non essendo stato possibile una sua tempestiva rivisitazione in tempi congrui per l'approvazione del presente documento da parte del segretario comunale nella sua qualità di responsabile dell'area amministrativa, il quale ha preso servizio in data 01/03/2025.



SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), stabilirà i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1), provvedendo in particolare a definire la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto e a garantire:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.



SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2024

<u>AREA</u>	<u>PROFILO</u>	<u>RISORSE</u>	
		Full Time	Part Time 50%
TECNICA EDILIZIA PRIVATA	Funzionario	1	0
	Istruttore	0	1
TECNICA LAVORI PUBBLICI	Operatore Esperto	1	0
	Funzionario	1	0
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Funzionario	1	0
AREA POLIZA LOCALE E COMMERCIO	Funzionario	1	0
AMMINISTRATIVA/TRIBUTI	Istruttore	1	0
	Funzionario	1	0
	Istruttore	1	0
TOTALE		7	1

3.3.2 - Programmazione Strategica delle Risorse Umane, Variazioni di Allocazione, Strategia di Copertura del Fabbisogno.

Nel triennio di riferimento non sono previste variazioni di assetto organizzativo tale da incidere sul fabbisogno di personale, che si intende invariato rispetto alla consistenza rappresentata al punto precedente.

Nel PIAO 2024/2026 è stata prevista nell'annualità 2024 l'assunzione di un Operatore Esperto da assegnare all'area tecnica/lavori pubblici. La procedura di selezione, bandita nell'annualità precedente, si è conclusa nell'anno 2025. Con Delibera della Giunta Comunale 126 del 11/12/2024 è stata approvata una convenzione con il Comune di Ornavasso che prevede il vicendevole scambio tra i due enti di un operaio specializzato, con l'utilizzo dello strumento previsto dal D.Lgs 165/2001, art. 30 comma 2.

Il rafforzamento della capacità amministrativa della macchina comunale e della sua propensione a generare valore pubblico avverrà attraverso lo strumento della formazione.

La ridotta dotazione organica non consente una mobilità interna fra diversi settori dal quale possa derivare un beneficio per l'Ente. Tale strumento, in astratto, può essere utilizzato in occasione di cessazioni dal servizio reintegrando la posizione con un dipendente già in servizio che abbia attitudine ad occupare la posizione scoperta (salvo coprire il posto rimasto vacante dopo la variazione di allocazione interna della risorsa).



A seguire si riportano le cessazioni pianificate nel triennio di cui al presente documento:

ANNO	PROFILO	CAUSA
2025	n. 1 operatore esperto area tecnica	Procedura Ex Art. 30 comma 2 D.Lgs 165/2001, DGC 162/2024
2026	n. 1 funzionario area economico finanziaria	Pensionamento
2027	Nessuno	

In ragione della programmazione strategica *supra* esposta e delle cessazioni previste, si pianificano le seguenti assunzioni:

ANNO	DESCRIZIONE	PROCEDURA
2025	Copertura di personale cessato per dimissioni volontarie o altra causa non pianificata	Da Definire
	Assunzione di n.1 operatore esperto da assegnare all'area tecnica	Concorso
2026	Assunzione n.1 Funzionario Contabile	Da Definire
	Copertura di personale cessato per dimissioni volontarie o altra causa non pianificata	Da Definire
2027	Copertura di personale cessato per dimissioni volontarie o altra causa non pianificata	Da Definire

3.3.3 Calcolo Capacità Assunzionale e Rispetto Limiti di Spesa di Personale

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 11.12.2024 è stato approvato, quale provvedimento propedeutico all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2025/2027, e quale allegato obbligatorio al Documento Unico di Programmazione 2025/2027, il calcolo della capacità di spesa finalizzato all'assunzione di personale. Contestualmente, è stato determinato il limite di spesa del lavoro flessibile ed è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

Da tale provvedimento emergono i seguenti dati:

1. Tetto del lavoro flessibile ex art. 9 comma 2 D.l. 78/2010: € 3.770,55
2. Spesa massima ex art. 1 commi 557 e ss L. 296/2006: € 356.460,30
3. Spesa massima ex art. 33 D.L. 34/2019 e ex D.M. 17/03/2020: € 411.661,14

I limiti di cui ai punti 1 e 2 sono consolidati.

Il limite di cui al punto 3 varia di anno in anno, essendo determinato sulla media mobile delle entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati, rapportata alla spesa di personale del rendiconto approvato più recentemente.

Si propone la tabella di determinazione del valore.



Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1	995.295,78 €	1.076.331,14 €	1.060.674,53 €	
Titolo 2	145.217,45 €	131.659,29 €	163.333,24 €	
Titolo 3	278.113,71 €	233.629,55 €	286.969,20 €	
Totale entrate correnti	1.418.626,94 €	1.441.619,98 €	1.510.976,97 €	4.371.223,89 €
MEDIA ENTRATE TRIENNIO				1.457.074,63 €
FCDE PREVISIONE ASSESTATO 2023				- 17.700,00 €
ENTRATE CORRENTI NETTE				1.439.374,63 €

Spesa del personale	
Spesa del personale 2023	332.037,36
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	23,07%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima personale teorica calcolata sulla fascia demografica Ente (valore soglia)	411.661,14
Spesa personale anno 2023	332.037,36
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2023	79.623,78



A seguire si propongono dei prospetti dimostrativi del rispetto dei *supra* indicati tetti al limite di spesa del personale, con riferimento al bilancio di previsione del triennio di riferimento:

TIPOLOGIA LIMITE	ANNO	SPESA	
		Bilancio di Previsione	Limite
<i>Art. 33 DL 34/2019</i>	2025	398.124,79 €	411.661,14 €
	2026	388.928,55 €	
	2027	394.206,79 €	
<i>Art. 1 comma 557 e ss L. 296/2006</i>	2025	336.935,13 €	356.460,30 €
	2026	340.171,60 €	
	2027	340.171,60 €	
<i>Art. 9 comma 2 D.L. 78/2010</i>	2025	- €	3.770,55 €
	2026	- €	
	2027	- €	



SOTTOSEZIONE 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze, consentendo di maturare nuove competenze sempre più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione e al contempo, consente al personale di ampliare le proprie capacità professionali, consentendo di offrire il proprio nell'affrontare le sfide contemporanee che la pubblica amministrazione è chiamata ad affrontare.

Il piano formativo si fonda sui seguenti principi:

- valorizzazione del personale;
- uguaglianza e imparzialità;
- continuità;
- partecipazione;
- economicità.

Il responsabile del personale assegna al personale dipendente i corsi di formazione da svolgere, concordando con esso gli ambiti di maggiore interesse e di crescita professionale.

Si evidenzia come l'obiettivo formativo di 40 ore a dipendente indicato nella direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/1/2025 pare di difficile concretizzazione per la generalità del personale dipendente. Tuttavia si fa propria la *ratio* del provvedimento, il quale intende rafforzare sia il profilo qualitativo che quantitativo delle attività formative del personale rispetto allo storico

I canali formativi per mezzo del quale l'Ente opera sono:

- piattaforma Syllabus;
- corsi FAD proposti da DAIT, IFEL, ANCI, Albo dei Segretari;
- corsi FAD/presenza a catalogo proposti da enti formatori specializzati.

A essi si aggiunge l'abbonamento a riviste on line di settore per l'aggiornamento quotidiano e costante.

La pianificazione formativa riguarda:

- interventi formativi di carattere orizzontale che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua in ordine all'aggiornamento finalizzato al perseguimento di approfondimento specifico.

Lo svolgimento dell'attività formativa (ulteriore rispetto a quella obbligatoria) verrà svolta con particolare attenzione ai seguenti ambiti (elenco a carattere esemplificativo e non esaustivo)

- attività provvedimentale;
- trasparenza amministrativa e contrattualistica pubblica;
- digitalizzazione;
- procedure di affidamento dei contratti pubblici;
- reclutamento di personale;
- contabilità;
- risorse decentrate;
- partiche complesse di anagrafe;



- attività sanzionatoria;
- acquisto cittadinanza;
- adozione;
- gestione cimiteriale;
- progettazione tecnica;
- esecuzione dei contratti;
- buone prassi nella attività manutentive

In generale verrà garantito l'aggiornamento normativo in occasione dell'emanazione di leggi, atti aventi forza di legge, circolari e linee guida.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 4 commi 3 e 4 del D.M. 132/2022, non è obbligatoriamente previsto non è previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti.

In ogni caso:

- verrà effettuato il monitoraggio della sezione 2.3, Rischi Corruttivi e Trasparenza, secondo le indicazioni fornite da ANAC;
- verrà effettuato il monitoraggio delle performance, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009

