



COMUNE DI TROMELLO

Piazza Vittorio Veneto n. 1 - 27020 TROMELLO (PV)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Premesso che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, *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*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, **con più di cinquanta dipendenti**, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;
- l'art. 6 – comma 6 - D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 recita che: “Entro il medesimo termine, di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle

amministrazioni di cui al comma 1. **Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**".

- In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

La Giunta Comunale di Tromello approva il seguente:

PIAO TRIENNIO 2024-2026 IN FORMA SEMPLIFICATA

Sommario

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico – performance e anticorruzione

2.1 – Valore pubblico – *DA NON COMPILARE*

2.2 – Performance – *DA NON COMPILARE*

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4 – Monitoraggio – *DA NON COMPILARE*

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | | |
|---------------------------------|----------------------------------|--|
| Comune di | TROMELLO | |
| Indirizzo | PIAZZA VITTORIO VENETO N. 1 | |
| Recapito telefonico | 0382 – 86021 | |
| Indirizzo internet | www.comune.tromello.pv.it | |
| e-mail | protocollo@comune.tromello.pv.it | |
| PEC | comune.tromello@legalmail.it | |
| Codice fiscale/Partita IVA | 85001850180/00463060186 | |
| Sindaco | NEGRI GIANMARCO | |
| Numero dipendenti al 31.12.2023 | 12 | |
| Numero abitanti al 31.12.2023 | 3700 | |

Sezione 2 – Valore pubblico – performance e anticorruzione

2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

| | |
|---|---|
| Vedi allegato Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 | <p>Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto (DM n. 132 del 30/06/2022) considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none">Autorizzazione/concessioneContratti pubbliciConcessione ed erogazione di sovvenzioni e contributiConcorsi e prove selettiveProcessi, individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p>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.</p> |
|---|---|

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

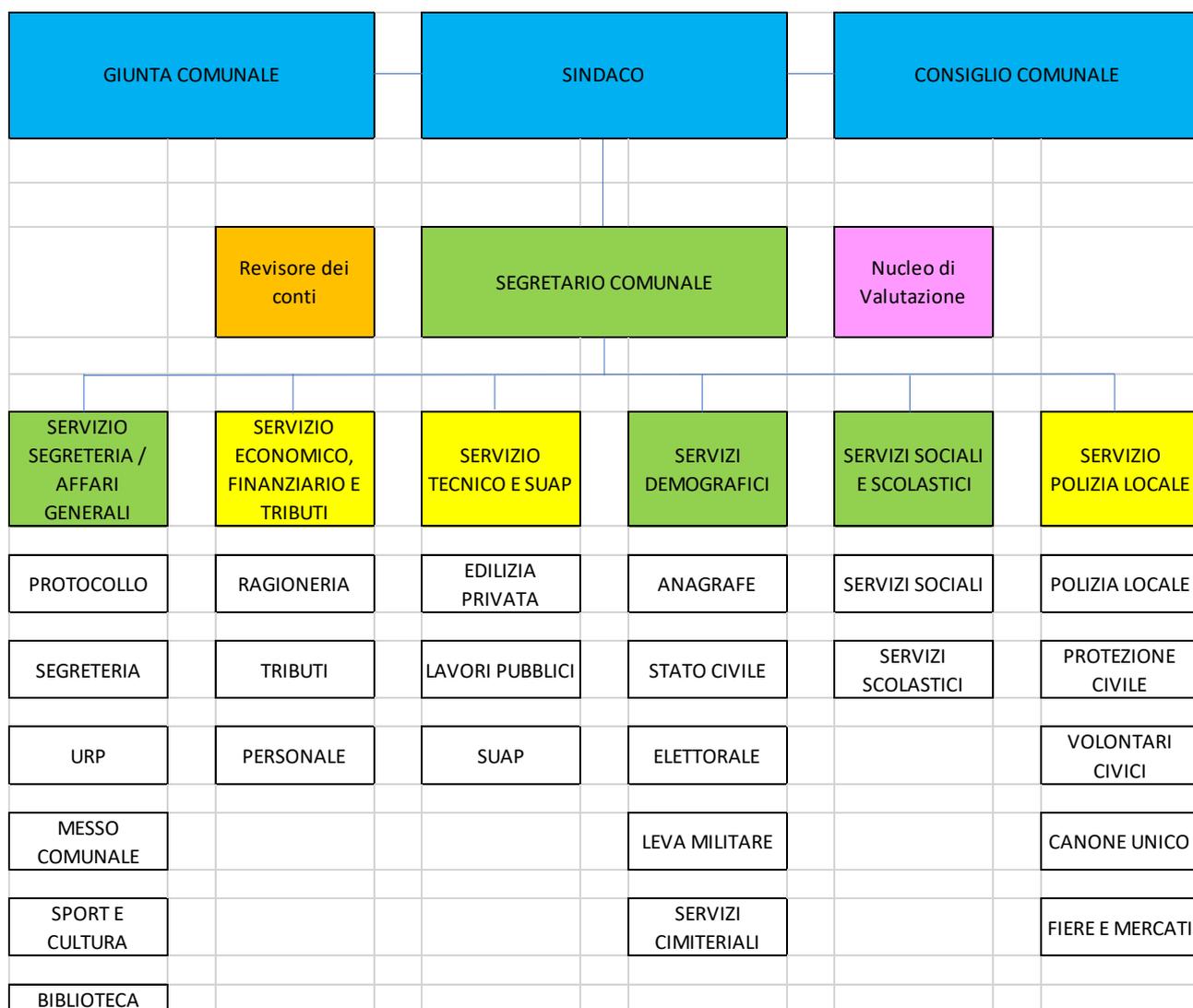
3.1 Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa è stata approvata con Determinazione del Segretario Comunale n. 68 in data 11/12/2020, come di seguito indicato:

SERVIZI:

- **AREA SEGRETERIA/AFFARI GENERALI** – Responsabile: *Segretario Comunale, Dr. Massimo Equizi* – n. 2 dipendenti sottoposti
- **ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI** – Responsabile: *P.O., Dott.ssa Cristina Motta* – n. 2 dipendenti sottoposti
- **TECNICO E SUAP** – Responsabile: *P.O., Ing. Cesare Curti* – nessun dipendente sottoposto
- **ANAGRAFE/STATO CIVILE/DEMOGRAFICA/ELETTORALE** – Responsabile: *Segretario Comunale, Dr. Massimo Equizi* – n. 2 dipendenti sottoposti
- **SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI** – Responsabile: *Segretario Comunale, Dr. Massimo Equizi* – n. 1 dipendente sottoposto
- **POLIZIA LOCALE** – Responsabile: *P.O., Commiss. Capo Coordin. Maria Teresa Gaino* – n. 2 dipendenti sottoposti

ORGANIGRAMMA:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

| | |
|---|---|
| <p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA): NON ADOTTATO.</p> <p>Nel 2023 è stata avviata la procedura di passaggio in cloud di tutti i gestionali, con una nuova Ditta fornitrice, che garantirà la possibilità di studio di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto. All'01/01/2024 risultano essere già passati in cloud i seguenti applicativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portale del dipendente; - Servizi Demografici; - Gestione personale; - Contabilità; - Protocollo; - Servizi scolastici. <p>Non risultano richieste di lavoro agile da parte dei dipendenti dell'Ente.</p> | <p>Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'art. 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p>In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u></p> |
|---|---|

3.3 Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2023):

| SERVIZIO | N. DIP. | NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023 | |
|----------------------------------|-----------|---|--|
| | | Area CCNL 16/11/2022 | Profilo professionale |
| SEGRETERIA – AFFARI GENERALI | 1 | Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo |
| | 1 | Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo |
| ECONOMICO, FINANZIARIO E TRIBUTI | 1 | Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | Specialista in attività amministrative e contabili |
| | 2 | Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo-contabile |
| TECNICO E SUAP | 1 | Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | Ingegnere |
| DEMOGRAFICI | 1 P.T. | Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo-contabile |
| | 1 | Area degli Istruttori | Istruttore amministrativo-contabile |
| SOCIALI E SCOLASTICI | 1 | Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | Specialista in attività socio-assistenziali |
| POLIZIA LOCALE | 1 | Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione | Specialista dell'area vigilanza |
| | 1 | Area degli Istruttori | Agente di Polizia Locale |
| | 1 P.T. | Area degli operatori esperti | Collaboratore amministrativo |
| TOTALI | 12 | | |

Programmazione strategica delle risorse umane:

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 ed alle imprese. 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 migliorare l'erogazione dei

servizi alla collettività. 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. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- a) Capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- c) Stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi o alle esernalizzazioni/internalizzazioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024- 2026 prevede, per il triennio, relativamente al personale assunto a **tempo indeterminato**:

Anno 2024: Assunzione di n. 1 dipendente di categoria C a tempo pieno e indeterminato da assegnare al Servizio Tecnico, per mutate esigenze organizzative, già avviata nell'anno 2023 e non ancora andata a buon fine. Assunzione mediante graduatoria del concorso già esperito e, in subordine, mediante nuovo concorso, o mediante accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali. **Incremento spesa € 32.276,69.**

Anno 2025: Nessuna assunzione prevista.

Anno 2026: Nessuna assunzione prevista.

Inoltre, sempre relativamente al triennio 2024/2026, per quanto riguarda il personale a **tempo determinato**: sono autorizzate le eventuali assunzioni a tempo determinato 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 convertito in Legge 122/2010 e SMI. (pari a **€ 72.326,70**) e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Per quanto riguarda il calcolo della capacità assunzionale prevista del D.P.C.M. 17/03/2020, la stessa è calcolata con riferimento ai risultati derivanti dal rendiconto 2022.

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| COMUNE DI | TROMELLO |
| POPOLAZIONE al 31/12/2023 | 3700 |
| FASCIA | D |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO | 27,20% |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO | 31,20% |

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

| | IMPORTI | | DEFINIZIONI |
|--|--------------|---------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022 | | 607.988,06 | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 | 2.584.962,06 | 2.745.558,17 | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 | 2.617.399,92 | | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 | 3.034.312,53 | | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022 | | 263.755,92 | |
| RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI | | 24,50% | |

Raffrontando la percentuale ottenuta del 24,50% con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Tromello si colloca al di sotto del valore soglia "più basso", per la fascia demografica di appartenenza; questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al 27,20%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2024 e successivi, risultano essere i seguenti:

| | IMPORTI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|-----------------------------------|-------------------|----------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 | 607.988,06 | Art. 4, comma 2 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 675.050,21 | |
| INCREMENTO MASSIMO | 67.062,15 | |

VERIFICA RISPETTO LIMITE DI CRESCITA:

| Anno 2024: | | | |
|--|-------------|---|--|
| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE | VALORI | RIFERIMENTO D.P.C.M. | |
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 | 488.642,00 | Art. 5, comma 1 | |
| % DI INCREMENTO ANNO 2024 | 29,00% | | |
| INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE) | 141.706,18 | | |
| Controllo limite (*): | | | |
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al 31/12/2022 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio) | 589.503,22 | | |
| INCREMENTO ANNUO (2024-2018) | 100.861,22 | DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024 | |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 630.348,18 | | |
| DIFFERENZA | - 40.844,96 | DEVE ESSERE < O = A 0 | |
| (*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1 | | | |

ANNI 2025 e 2026: come anno 2024

RISPETTO LIMITE DI SPESA TRIENNIO 2011/2013:

Ai sensi dell'Art. 1, comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, che risulta essere pari ad **€ 644.675,37**.

La spesa di personale di cui al comma 557 – art. 1 – Legge 292/2006 in sede previsionale per il triennio 2024/2026 si mantiene al di sotto di tale importo, essendo stimata in:

- € 569.444,41 per l'anno 2024
- € 572.865,13 per l'anno 2025
- € 572.865,13 per l'anno 2026

FORMAZIONE DEL PERSONALE:

Nell'ambito della programmazione strategica in materia di capitale umano, è fondamentale la riqualificazione e il potenziamento delle competenze sia tecniche che trasversali del personale dipendente, soprattutto in un ente di ridotte dimensioni.

Di fondamentale rilievo è l'adesione annuale ad Associazioni quali la Lega dei Comuni, ANUTEL e ANUSCA, che organizzano numerosi corsi di formazione/aggiornamento, il cui costo è ricompreso all'interno della quota associativa annua, destinati al personale di tutte le categorie e ai diversi servizi.

Ulteriore possibilità gratuita di formazione viene garantita da "IFEL" che, attraverso la **piattaforma eLearning della Scuola IFEL**, ha messo a disposizione un progetto finalizzato a rafforzare la crescita professionale del personale comunale di tutti i settori. I dipendenti possono in autonomia seguire webinar in modo autonomo e scaricare il materiale informativo dei vari corsi.

L'Ente ha inoltre aderito al Syllabus, la piattaforma gratuita di formazione dedicata al capitale umano delle PA. Altra forma di aggiornamento del personale consiste nell'adesione al servizio "Entionline" che prevede l'invio settimanale di circolari in formato pdf attraverso le quale i dipendenti possono mantenersi costantemente aggiornati in merito alle novità relative alla normativa vigente. Nell'aggiornamento è inclusa anche la pubblicazione di guide operative agli adempimenti di interesse, le risposte ai problemi pratici e la rassegna stampa tematica. L'abbonamento consente inoltre l'accesso al sito di "Entionline" nel quale è possibile consultare le news giornaliere e le banche dati tematiche, nonché permette di scaricare modulistica e documenti trattati all'interno della circolare.