



## COMUNE DI PAGNONA Provincia di Lecco

Via Nuova n.2 – 23833 PAGNONA (Lc) – tel./fax 0341.890420 –  
info@comune.pagnona.lc.it

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) TRIENNIO 2024/2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

\*\*\*\*\*

### Premessa

Il decreto legge n. 80/2021 “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”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto (art. 6) per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di seguito denominato Piano, nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Per le Amministrazioni con un numero di dipendenti con meno di 50 dipendenti, il PIAO è previsto in forma semplificata.

Il Piano 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” (art. 6, co. 1 del D.L. n. (80/2021).

Il “Regolamento recante l’individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono “soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 dell’art. 1 del decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO (art. 1, co. 2 D.P.R. 81/2022).

A regime, il PIAO - di durata triennale e con aggiornamento annuale – va approvato dalla Giunta entro il 31 gennaio di ogni anno.

Restano esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto.

Nel PIAO, 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.

#### Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa:

– in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del *Consiglio Comunale n. 19 del 29.07.2023* ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del *Consiglio Comunale n. 18 del 23.12.2023* e successive variazioni o aggiornamenti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive (quali sottosezioni del PIAO).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione in oggetto ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Si precisa che, in considerazione delle difficoltà interpretative derivanti dalle differenti tempistiche previste per i documenti di programmazione confluiti nel PIAO (es. piano corruzione), delle difficoltà di coordinamento ad altri documenti dell'Ente (Bilancio e D.U.P.), oltre che della mancanza di chiarezza circa le competenze assegnate ai diversi organi dell'Ente in particolare riguardo alla programmazione dei fabbisogni del personale (in passato la programmazione dei fabbisogni di personale da parte della Giunta anticipava l'approvazione del bilancio di previsione e del DUP, nell'attuale contesto la procedura è invertita), nella predisposizione del presente P.I.AO. si è proceduto utilizzando un'ottica di ragionevolezza e di oggettiva semplificazione con l'impegno, in caso di successivi interventi normativi e/o giurisprudenziali o di chiarimenti, ad intervenire sul documento proposto con le necessarie precisazioni o integrazioni.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

### SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	PAGNONA
Regione	Lombardia
Indirizzo	Via Nuova n.2
Recapito telefonico	0341/890420
sito web	<a href="http://www.comune.pagnona.lc.it">www.comune.pagnona.lc.it</a>
e-mail	<a href="mailto:info@comune.pagnona.lc.it">info@comune.pagnona.lc.it</a>
PEC	<a href="mailto:comunepagnona@halleypec.it">comunepagnona@halleypec.it</a>
Partita IVA	00657520136
Codice fiscale	00657520136
Codice ISTAT	097063
Codice Catastale	G241
Sindaco	Colombo Martino
Numero dipendenti al 31/12/2023	2
Popolazione al 31/12/2023	317

### SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<p><i>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.</i></p> <p><i>Si ritiene comunque utile fare riferimento alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad un livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.</i></p> <p><i>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 2024-2026, adottato con deliberazione di C.c. n. 19 del 29/07/2023 che qui si ritiene integralmente riportata ed ai successivi aggiornamenti. Link bilanci amministrazione trasparente DUP 2024-2026:</i></p> <p><a href="https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/315/page/2">https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/315/page/2</a></p>
2.2. Performance	<p><i>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.</i></p> <p><i>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia. Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema prevede la definizione degli obiettivi</i></p>

*strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:*

- *Linee Programmatiche di mandato illustrate al Consiglio Comunale in data 29.07.2019 atto di C.C. n. 29 costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato;*
- *Il Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione;*
- *il Piano della Performance 2024-2026, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 30.01.2024.*

*Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.*

*Link bilanci amministrazione trasparente Piano performance 2024-2026:*  
<https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/332>

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza.

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17.01.2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza con un provvedimento espresso.

Il PTPCT deve essere aggiornato limitatamente alla mappatura dei processi, stante che in assenza 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, lo stesso ha durata triennale senza necessità di aggiornamenti annuali.

Accertato che nel Comune di Pagnona non si è verificata nessuna delle suddette situazioni, si ritiene di approvare e confermare per il 2024 i contenuti della sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2024;

Si rimanda pertanto alle seguenti deliberazioni:

- delibera di Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2024 avente ad oggetto "P.I.A.O. 2024/2026 - SEZIONE 2 " VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTOCORRUZIONE "- AGGIORNAMENTO MAPPATURA DEI PROCESSI PER AREE A RISCHIO ANNO 2024 - CONFERMA SOTTOSEZIONE 2.3 " PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA - PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA-, comprendente anche l'aggiornamento della mappatura dei processi.
- Delibera di G.C. n. 9 del 30.01.2024 relativa alla presa d'atto della Relazione predisposta dal responsabile della prevenzione della corruzione per l'anno 2023;

Link Amministrazione Piano corruzione:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/331>

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Link Amministrazione Relazione prevenzione corruzione 2023:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/328>

<p><b>2.3 Sottosezione Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi</b></p>	<p>Intenzione dell'Amministrazione comunale è far sì che chiunque sia in grado di essere costantemente aggiornato riguardo alle attività svolte dal Comune. Inoltre l'Ente si impegna a divulgare ogni utile informazione alla cittadinanza attraverso la home page del sito istituzionale</p> <p>Negli ultimi anni il Comune di Pagnona ha raggiunto un ottimo livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza. Complice anche il PNRR, l'Ente ha avviato un processo per rendere fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida.</p> <p>L'Ente ha infatti avviato i progetti di trasformazione digitale.</p> <p>L'Ente ha provveduto a definire gli obiettivi di accessibilità del sito web e servizi informatici del comune di Pagnona per l'anno 2024 nell'apposita sezione del sito AGID- Agenzia per l'Italia Digitale, che si riportano in seguito :</p> <p>Link amministrazione trasparente accessibilità:  <a href="http://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/172">http://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/172</a></p>
--	---

**SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<p><b>3.1 Struttura organizzativa</b></p>
<p>L'organizzazione del Comune di Pagnona si articola nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area demografica</li> <li>- Area economico finanziaria tributi</li> <li>- Area tecnica-SUAP</li> <li>- Area affari generali</li> <li>- Area personale</li> <li>- Area vigilanza, commercio, polizia locale</li> </ul> <p>Le aree dispongono delle competenze amministrative e tecniche, nel limite delle risorse umane e finanziarie a disposizione, per il raggiungimento dei risultati, anche se viene rilevata una notevole carenza di personale in servizio.</p> <p>A capo di ogni Area è posto un responsabile titolare di Posizione Organizzativa.</p> <p>In particolare tale ruolo viene rivestito da personale dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione per le aree demografica ed economico finanziaria/tributi, mentre tale funzione viene svolta dal Sindaco per le restanti aree.</p> <p>Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate.</p> <p>I dipendenti del Comune di Pagnona al 31 dicembre 2023 sono 2 e precisamente 2 donne a tempo indeterminato di cui n.01 a tempo pieno e n.01 part time 50% 18 ore settimanali.</p> <p>I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 dipendente a tempo pieno indeterminato Area degli istruttori titolare di incarico di Elevata Qualificazione - posizione giuridica cat. C1 Economica cat. C6</li> <li>- n. 1 dipendente a tempo pieno e parziale 18 ore settimanali (50%) Area degli Istruttori titolare di incarico di Elevata qualificazione - posizione giuridica cat. C1 economica C2;</li> </ul>

Dipendenti per inquadramento: area degli istruttori n.02 pari al 100%

Part time n.01

Aspettativa: nessuno

Genere: n. 0 uomini pari allo 0% - n.02 donne pari al 100%

Oltre ai rapporti a tempo indeterminato risultano in essere n.0 rapporti a tempo determinato.

Ampiezza media delle unità organizzative: le unità organizzative provviste di dipendenti sono monocomponenti.

E' evidente una grave carenza di organico. I dipendenti in servizio devono seguire tutte le Aree di intervento, anche quelle non di propria competenza, con enormi carichi di lavoro.

Le risorse umane assegnate alle strutture operative costituiscono la dotazione organica, dell'Ente, che riporta la consistenza del personale dipendente necessaria alla soddisfazione dei compiti e degli obiettivi programmati dall'Amministrazione.

Ciascuna Amministrazione Pubblica in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è tenuta, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

La dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

L'attuale dotazione organica risulta così determinata:

Area organizzativa	Responsabili di posizioni organizzative	Posizione economica	Dipendenti nell'ambito dell'area organizzativa
Affari generali	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti per maggior parte dalla dipendente ex cat.C6 e in parte dalla dipendente ex cat.C2, pur se appartenenti ad area diversa
Demografici	n.01 titolare di incarico di Elevata Qualificazione	Area istruttori ex cat.C6	n.01 tempo pieno, che oltre a quest'area si occupa di tutti i servizi comunali, inclusa area tecnica
Personale	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti dalla dipendente ex cat.C6
Vigilanza/commercio	Sindaco	==	Nessuno Servizi svolti dai tutti i dipendenti del Comune di Pagnona, pur se appartenenti ad area diversa
Tecnica/SUAP	Sindaco	==	Nessuno I servizi vengono svolti dalle dipendenti ex cat.C6 ed ex cat.C2, anche se appartenenti ad area diversa, con la parziale collaborazione di un

			collaboratore esterno (4 ore settimanali)
Economico finanziaria tributi	n.01 titolare di incarico di Elevata Qualificazione	Area istruttori ex cat.C2	n.01 tempo parziale 50%

<p><b>3.2</b> <b>Sottosezione di stato di salute organizzativa dell'Ente</b></p>	<p><b>Obiettivi per il miglioramento della salute di genere</b></p> <p>L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.</p> <p>Le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Lecco.</p> <p><i>Piano delle azioni positive 2024/2026 di cui alla deliberazione n. 15 del 30.01.2024.</i></p> <p><i>link:</i> <a href="http://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/266">http://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/266</a></p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p> <p><b>Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b></p> <p>La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 30.01.2018 è stato nominato il responsabile della transizione digitale nella personale del segretario comunale in servizio.</p> <p><b>Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</b></p> <p>La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. L'Ente allega annualmente al Bilancio di Previsione e al Rendiconto la tabella dei parametri di deficitarietà.</p> <p>Il Comune di Pagnona rispetta i parametri di deficitarietà.</p> <p>Non esistono procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti.</p> <p>Nell'anno 2023 il Comune di Pagnona ha registrato un tempo medio di pagamento fatture pari a -19,12 quale indicatore di tempestività del pagamento.</p> <p>Link sito comunale per tempi medi di pagamento: <a href="https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/133">https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/133</a></p>
--	--



Il Comune di Pagnona vanta un indice di indebitamento assai basso. Nel Bilancio di previsione 2024/2026 viene prevista una percentuale di indebitamento pari allo 0,39% per il 2024, allo 0,39 % per il 2025. Nel rispetto del Regolamento sui controlli interni viene regolarmente effettuato il monitoraggio degli equilibri di bilancio.

### 3.3 Organizzazione del lavoro agile

Detto argomento è già stato oggetto di contrattazione decentrata integrativa con il Contratto decentrato triennio 2023/2025 sottoscritto il 22.12.2023, di cui si riporta il link:

<https://www.comune.pagnona.lc.it/c097063/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/94>

Il presente documento rappresenta lo strumento di programmazione di cui il Comune di Pagnona intende dotarsi per la gestione e lo sviluppo del lavoro agile.

Dato atto che:

- Gli unici due dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione gestiscono tutti i servizi comunali, anche quelli per i quali gli stessi non sono responsabili.
- Ai medesimi è stata attribuita la retribuzione di posizione, la quale prevede il carattere di omnicomprensività, per cui nessun compenso può essere attribuito ai medesimi dipendenti per lavoro straordinario.

Considerata la peculiarità dell'organizzazione interna del Comune di Pagnona e la carenza di organico, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile nonché l'istituto del lavoro agile, già sperimentato nel periodo di emergenza epidemiologica da Covid- 19, secondo le indicazioni contenute nel Contratto decentrato integrativo 2023/2025 sottoscritto il 22.12.2023.

Con l'istituto dell'orario flessibile viene consentita a tali dipendenti una migliore organizzazione nel rispetto dei nuovi compiti e doveri attribuiti ed in considerazione del fatto che tali dipendenti gestiscono, oltre ai servizi di cui sono responsabili, anche tutti gli altri servizi comunali.

Viene attribuita al segretario comunale la supervisione ed il coordinamento dell'applicazione dell'orario flessibile.

Viene confermata la possibilità di svolgere lavoro agile a favore di tutti i lavoratori, secondo le indicazioni dettate dalla normativa vigente. Questo Ente intende agevolare il più possibile il lavoro agile a favore dei propri dipendenti, ma dovrà comunque essere garantita l'apertura degli uffici comunali.

L'orario di lavoro dei dipendenti viene concordato fra gli stessi e l'amministrazione, tenuto conto in modo particolare delle esigenze personali dei dipendenti stessi.

Nel piano della performance 2024/2026 è già prevista una scheda di valutazione apposita per il personale che svolge lavoro agile, con indicazione di obiettivi specifici.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore quale forma di collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Le tecnologie digitali sono fondamentali per rendere possibili nuovi modi di lavorare; sono da considerarsi, quindi, un fattore indispensabile del lavoro agile. Il livello di digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro digitali virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro; ma, affinché questo avvenga in modo efficace, occorre far leva sullo sviluppo di competenze digitali trasversali ai diversi profili professionali.

Ma ancor prima della digitalizzazione, le esperienze di successo mostrano come la vera chiave di volta sia

l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno.

Quindi, il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile.

Il Comune di Pagnona sin dall'introduzione nell'ordinamento della nuova modalità lavorativa denominata "lavoro agile" ed in particolare delle linee guida n.3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha scelto di percorrere in via immediata questo percorso di innovazione della pubblica amministrazione in virtù della diffusione della pandemia COVID-19. Ha infatti provveduto ad acquistare n.02 notebook per lo sviluppo del lavoro agile in fase di emergenze Covid-19.

Ferme restando le deroghe alla disciplina generale sullo smart working, tuttora previste dalla normativa vigente, il Comune, attivando il lavoro agile risponde ai criteri riportati in elenco:

- La modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modalità smartworking è riservata a tutto il personale in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, non comporta rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità del personale coinvolto e non varia la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro. Il periodo di lavoro svolto in modalità agile è riconosciuto ai fini della progressione di carriera e non modifica la sede di lavoro già assegnata.
- Tutto il personale con incarico di Elevata Qualificazione è già autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, ma non è possibile prescindere dalla presenza in ufficio a rotazione per garantire l'orario di apertura al pubblico.
- La modalità del rapporto di lavoro in smart-working è compatibile con gli incarichi di Responsabile di Struttura organizzativa o altro incarico di responsabilità ferma restando l'esigenza di temperare detta modalità operativa con il più efficace coordinamento dell'Area di appartenenza.
- Il personale con incarico di Elevata Qualificazione, in considerazione delle specifiche responsabilità e della stretta connessione con l'esigenza di garantire, in ogni momento, l'immediata disponibilità, potrà utilizzare la predetta modalità lavorativa in caso di necessità d'ufficio e personali.

#### ORARIO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, si svolge senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Tutti gli Istituti che comportano una riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altri istituti ove compatibili) potranno essere utilizzati su comunicazione all'Ente. Analogamente in caso di malattia la stessa dovrà essere segnalata secondo le procedure di legge.

Il lavoratore avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, sempre che si sia provveduto preventivamente all'inserimento del relativo "giustificativo" nel portale di gestione presenze.

La prestazione lavorativa part time, in relazione all'attuale organizzazione del lavoro in Istituto, è ritenuta compatibile con la modalità lavoro agile con presenti regole rapportate alla percentuale di part time.

Si autorizza, in ogni caso, il ricorso al lavoro agile in caso di necessità da parte di tutti i dipendenti, stante la peculiarità dell'organizzazione interna del Comune di Pagnona e la grave carenza di organico

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e

adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

L'Ente ha già effettuato la verifica eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 triennio 2024/2026 di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30.01.2024.

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

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./Area	Posti coperti alla data del 31/12/2023	
	FT	annotazioni
Istruttori	2	Di cui n.1 part time 50%
TOTALE	2	Di cui n.1 part time 50%

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI

Cat./Area	Analisi dei profili professionali in servizio presso il comune di Cortenova
Dirigenti	==
Funzionari	====
Istruttori	n. 01 tempo pieno area demografici - n.01 part time 50% area economico finanziaria
Operatori esperti	==
Operatori	==

Segretario Comunale: alla data odierna il ruolo è ricoperto dalla Dr.ssa Vetrano Giulia in convenzione con i Comuni di Mandello del Lario e Casargo.

#### Dati al 31/12/2023

Risorse assegnate Area Demografica				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Profilo Professionale
1	M.R.	Area Istruttori	36	Istruttore Amministrativo
Risorse assegnate settore Economico-Finanziario-Tributi				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL 16/11/2022	Ore settimanali	Profilo professionale
1	C.A.	Area Istruttori	18	Istruttore Contabile

### 3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche definiscono le linee fondamentali dell'organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- il medesimo art.6 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

Visto il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018), nelle quali viene precisato che la "dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

Dato atto che il Decreto 08.05.2018 prevede il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, intendendola quale dotazione "di spesa potenziale massima" imposta come vincolo esterno imposto dalla legge, che per questo Ente si intende il limite di spesa di personale dell'anno 2008 previsto dall'art. 1 comma 562 della legge n.296/2006 (€ 112.527,63), all'interno del quale l'Ente prevede annualmente il proprio fabbisogno di personale;

Vista la circolare esplicativa del 13.05.2020 circa le disposizioni operative per l'applicazione della nuova disciplina;

Dato atto che la Legge 26/2019 consente, ai fini del computo dei resti assunzionali, di utilizzare le somme residue dei budget dei precedenti cinque anni e non più del triennio precedente, pertanto per l'anno 2023 le capacità assunzionali derivano dalle cessazioni 2022 e 2021 e dai residui delle cessazioni del quinquennio 2018/2022 non utilizzati;

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

Atteso che il Comune di Pagnona ha provveduto alla verifica delle eccedenze di personale per il triennio 2024/2026 con deliberazione di G.C. n. 16 del 30.01.2024;

Visto il decreto del Ministro dell'interno 18 novembre 2020 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022" che per i Comuni aventi popolazione fino a 500 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 83 abitanti (1/83);

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che applicando i criteri previsti dal decreto del Ministro dell'Interno suddetto il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente molto carente rispetto a quello fissato dal citato DM (rapporto per il Comune di Pagnona 1/159);

Visto che, per le assunzioni a tempo indeterminato:

- restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 (limite spese personale anno 2008 € 112.527,63);
  - la legge n. 56 del 19.06.2019 (Legge concretezza) è in vigore dal 07.07.2019 e prevede, all'art. 3 comma 8, che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni fino al 31.12.2024 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità art.30 D.Lgs. n. 165/2001;
  - il D.L. n. 34 del 30.04.2019 (Decreto crescita) convertito nella legge n. 58 del 28.06.2019 all'art.33 ha introdotto un'importante modifica delle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nell'abbandono del meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria delle spese di personale;
- il D.L. n. 62 del 30.12.2019 art.17 comma 1bis prevede che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale gli enti locali possono procedere allo scorrimento di graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti dal medesimo piano, anche in deroga all'art.91 D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.P.C.M. 17.03.2020, in vigore dal 20.04.2020, ha espresso le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";
  - la circolare del Ministro della Funzione Pubblica prot. n. 17102/110/1 del 08.06.2020, ha dato attuazione all'art.33 co. 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella legge n.58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Considerato che il Comune di Pagnona rientra nella fascia demografica dei Comuni fino a 1.000 abitanti di cui alla lettera a) dell'art. 3 del DPCM 17.03.2020 e che pertanto, ai sensi dell'art. 4 co.1 tabella a) del citato DPCM, il valore soglia di massima spesa di personale rispetto alle entrate correnti è pari al 29,5%;

Preso atto che, dalle risultanze degli elaborati dall'ufficio personale depositati agli atti, risulta che il rapporto fra le spese di personale e la media delle entrate correnti, come definiti nell'art.2 del DPCM 17.03.2020, è al di sotto del valore soglia del 29,5%:

spesa personale rendiconto 2022	Media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE dell'ultimo anno considerato	Rapporto spese personale/media entrate correnti
€ 80.045,00	€ 296.323,00	27,01%

Atteso pertanto che, secondo l'art. 4 comma 2 del DPCM 17.03.2020, i Comuni che si collocano al di sotto delle soglie massime ( per il Comune di Pagnona soglia del 29,5%) possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennale dei di fabbisogno del personale e nel rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 di ciascuno fascia demografica ( per il Comune di Pagnona 29,5%);

Visto tuttavia l'art. 5 del DPCM 17.03.2020, il quale stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i Comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio ( per il Comune di Pagnona la soglia limite è il 35%);

Preso atto che il Comune di Pagnona ha rispettato tutti i requisiti necessari per l'assunzione di personale a tempo indeterminato:

- ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche ai sensi art.6 comma 3 D.Lgs. n. 165/2001;
- ricognizione di eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 D.Lgs. n. 165/2001 - assenza di situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'ente;
- rispetto obiettivi finanza pubblica;
- approvazione del Piano della performance ai sensi art.10 D.Lgs. n. 150/2009;
- approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pèari opportunità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198;
- rispetto di quanto previsto dall'art.7 comma 6 del D.L. 31.03.2013 n. 101 convertito in legge 30.12.2013 n. 125 in tema di assunzioni di personale ap- invio dati bilancio di previsione e rendiconto alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ai sensi art.13 legge 196/2009;

Inoltre il Comune di Pagnona:

- rispetta il tetto di spesa previsto dall'art.1 co.562 della legge 27.12.2006 n.296 (€ 112.527,63);
- rispetta il limite previsto dall'art.9 co.28 del D.L. n.78/2010 convertito dalla legge n. 133/2010 inerente il costo del personale a tempo determinato (anni 2007/2009 € 18.813,06);
- rispetta il vincolo di cui all'art.562 della legge n. 296/2006 e quindi non si applica il limite del 50% alla spesa di personale a tempo determinato;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;
- ha approvato il Piano della performance ed il relativo sistema di valutazione per il triennio 2022/2024;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto ed ha inviato i dati alla B.D.A.P.;
- ha rispettato i tempi medi di pagamento così come da indice pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, seppur la norma che ne disponeva il rispetto (DL 66/2014 art. 41 co.2) sia stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n.272/2015) e pertanto non sia piu' applicabile;
- non versa in situazioni di deficitarietà strutturale;
- ha inserito i piani relativi al fabbisogno del personale nella piattaforma telematica Sico della Ragioneria Generale dello Stato;

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di performance organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a

qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Atteso con decorrenza dal 31.12.2018, a seguito di recesso da parte del Comune di Premana, sono state sciolte le convenzioni per la Gestione Associata dell'area tecnica e dell'area Polizia Locale e questo Ente è rimasto sprovvisto di figure professionali idonee;

Dato atto che il personale in servizio alla data odierna presso questo Ente è il seguente: n. 01 istruttore amm.vo cat. C tempo pieno – n.01 istruttore contabile cat. C tempo parziale 50% 18 ore settimanali;

Dato atto inoltre che l'area Affari generali risulta scoperta;

Dato atto, pertanto, che l'Ente si trova in grave carenza di organico, con l'impossibilità materiale da parte dei dipendenti in servizio di garantire i servizi essenziali;

Considerato, tra l'altro, che questo Ente, pur sprovvisto di figure idonee nell'area tecnica, ha in corso diverse opere pubbliche da realizzare a fronte di numerosi contributi statali e regionali attribuiti al Comune, con un notevole incremento del carico di lavoro in capo ai dipendenti in servizio appartenenti ad altre aree, per cui risulta indispensabile doversi dotare di adeguate risorse umane per garantire la conclusione delle opere pubbliche in corso e la regolare erogazione dei servizi comunali, anche a lungo termine;

Ritenuto, pertanto, di avvalersi della possibilità di effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, al fine di garantire efficienza e efficacia dell'azione amministrativa per l'erogazione dei servizi essenziali, per il raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

Atteso che la mancanza di figure professionali dell'area vigilanza rendono indispensabile prevedere anche per il prossimo triennio l'eventuale ricorso a forme alternative per il reperimento di figure professionali idonee per garantire i servizi;

Atteso che:

- in caso di inerzia da parte di questa Amministrazione, si causerebbe grave nocimento al principio del buon funzionamento della macchina amministrativa, rischio derivante dalla oggettiva difficoltà di far fronte alla puntuale erogazione dei servizi nonché al rispetto dei numerosi adempimenti e delle scadenze previste dalla legge;
- allo stato attuale non è possibile immaginare all'interno dell'Ente, stante la grave carenza di organico, altre possibili soluzioni alternative;

Acclarata peraltro:

- l'oggettiva difficoltà, stante la palese e grave carenza di personale, di far fronte ai numerosi adempimenti previsti dalla normativa vigente, nonché di garantire i servizi essenziali e il buon funzionamento della macchina amministrativa;
- la necessità di far fronte alle molteplici e inevitabili necessità della macchina amministrativa - al fine del corretto adempimento di tutti gli obblighi imposti dalle normative vigenti, della puntuale e corretta erogazione di tutti i servizi essenziali, e dunque di scongiurare un probabile blocco delle funzioni e dei servizi essenziali in capo all'Ente locale;

Preso atto della normativa relativa alle assunzioni a tempo determinato:

- comma 28 dell'articolo 9, del decreto-legge n. 78 del 2010 come modificato dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (limite tetto spesa per personale a tempo determinato non superiore al 100% della spesa sostenuta nel 2009 per il Comune di Pagnona in quanto rispettoso dell'art.1 comma 562 legge 296/2006);
- D.Lgs. n. 165/2001 art. 36;
- D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento conseguono alla necessità di mantenere inalterato il livello quali-quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza;

Dato atto che la programmazione del piano di fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione dell'Ente quali il D.U.P., il ciclo della performance e la programmazione finanziaria contenuta nel bilancio di previsione;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc.

### **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026 E PIANO OCCUPAZIONALE 2024 – REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA**

Sulla base di quanto indicato ai punti precedenti la Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2025/2026 nonché il Piano occupazionale anno 2024 vengono definiti come segue:

<b>ANNO 2024</b>
- AREA AFFARI GENERALI Assunzione a tempo indeterminato n. 01 Istruttore – Area degli istruttori – a tempo parziale –
- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla vigente normativa in materia)
<b>ANNO 2025</b>
- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla vigente normativa in materia) Con riserva di aggiornamento
<b>ANNO 2026</b>
- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza: mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla vigente normativa in materia) Con riserva di aggiornamento

Verificato che quanto sopra richiesto consente il rispetto:

- dell'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede il tetto massimo di spesa di personale riferito all'anno 2008;
- dell'art. 9 comma 28 della legge n.122/2010 circa la spesa massima sostenibile per il personale a tempo determinato;
- della coerenza dell'aggiornamento in oggetto con l'attività di programmazione dell'Ente quali il D.U.P., il ciclo della performance e la programmazione finanziaria contenuta nel bilancio di previsione;

Rilevato che il programma è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Dato atto che la programmazione triennale del personale di cui sopra risulta coerente con le disponibilità degli strumenti di programmazione finanziaria per il periodo in oggetto;

Ritenuto pertanto, alla luce delle considerazioni sopra esposte e del nuovo quadro organizzativo, dover procedere all'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale e della dotazione organica per il triennio in



oggetto e del relativo piano occupazionale;

Considerato che il presente provvedimento è stato sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore del Conti, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, con esito favorevole;

Dato atto che il contenuto del presente provvedimento è stata data informazione alle RR.SS.UU. dell'Ente;

Tenuto conto che il Piano Integrato di attività e Organizzazione, ai sensi del citato art. 6 del DL 80/2021, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, "gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale...";

Richiamato altresì il DPR 81 del 30.6.2022, che, in attuazione di quanto disposto dal citato DL 80/2021, ha tra l'altro previsto:

- all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di definizione del "Piano Tipo";
- all'art. 1, comma 4, la soppressione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL;
- all'art. 2, comma 1, che il Piano dettagliato degli Obiettivi e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO;

Appurato che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 e adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti;

Tenuto conto che il richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 ha tra l'altro previsto:

- all'art. 2, comma 2, l'esclusione del PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;
- all'art. 7, comma 1, l'obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;
- all'art. 8, comma 1, l'esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);
- all'art. 8, comma 3, in fase di prima applicazione, il differimento del termine di adozione del PIAO (120 gg dal termine di adozione del bilancio di previsione);
- all'art. 11, l'attribuzione della competenza all'adozione del PIAO alla Giunta Comunale;
- all'art. 13, comma 1, l'obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (<https://piao.dfp.gov.it>);

Richiamato altresì il vigente C.C.N.L. per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, nonché il C.C.N.L. per il personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022;

#### **TUTTO CIO' PREMESSO, SI DA' ATTO CHE:**

1) a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero (come da deliberazione di G.C. n. 16 del 30.01.2024);

2) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2024/2025/2026 ed il Piano occupazionale 2024 vengono formulati come segue:

#### **ANNO 2024**

##### **- AREA AFFARI GENERALI**

Assunzione a tempo indeterminato n. 01 Istruttore – Area degli istruttori – a tempo parziale –

##### **- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE**

eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza :  
mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per

scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla vigente normativa in materia)

**ANNO 2025**

- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE  
eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza :  
mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per  
scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla  
vigente normativa in materia)  
Con riserva di aggiornamento

**ANNO 2026**

- AREA VIGILANZA/ALTRE AREE  
eventuale sostituzione di dipendenti in servizio in caso di assenza prolungata e copertura Area vigilanza :  
mediante forma di lavoro flessibile (art. 557 Legge 311/2004 o assunzione a tempo determinato per  
scorrimento graduatorie o art. 92 D Lgs 267/2000 o convenzione con altro Ente o altre forme previste dalla  
vigente normativa in materia)  
Con riserva di aggiornamento

3) la dotazione organica di questo Ente, intesa come dotazione di “spesa potenziale massima” imposta come vincolo esterno imposto dalla legge, che per questo Ente si intende il limite di spesa di personale dell’anno 2008 previsto dall’art.1 comma 562 della legge n.296/2006, ammonta ad € 112.527,63, all’interno del quale l’Ente prevede la propria programmazione dei fabbisogni di personale;

4) la programmazione del fabbisogno di personale confluisce nel DUP e nelle relative previsioni nel bilancio, trovando copertura complessivamente nelle previsioni di bilancio 2024/2026, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;

5) quanto sopra consente il rispetto:

- dell’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede il tetto massimo di spesa di personale riferito all’anno 2008 (€ 112.527,63);
- dell’art. 9 comma 28 della legge n.122/2010 circa la spesa massima sostenibile per il personale a tempo determinato;
- della coerenza dell’aggiornamento in oggetto con l’attività di programmazione dell’Ente quali il D.U.P., il ciclo della performance e la programmazione finanziaria contenuta nel bilancio di previsione;

6) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà [pubblicato in “Amministrazione trasparente”](#), nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

7) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale verrà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017.

8) con il presente atto viene autorizzato il responsabile del servizio personale ad attivarsi per quanto previsto nella predetta programmazione;

**RISPETTO LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE SPENDIBILE:**

**COSTO ASSUNZIONI**

Anno 2024 € 7.041,16 ( rapportato alla data di ipotizzata assunzione )

Anno 2025 € 14.030,70

Anno 2026 € 14.030,70

**CAPACITA’ ASSUNZIONALE DISPONIBILE**

Anno 2024 € 7.370,61

Anno 2025 € 23.247,75

Anno 2026 € 23.247,75

## REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Sulla base di quanto sopra previsto, la dotazione organica dell'Ente risulta essere la seguente:

cat.	In servizio al 31.12.2023	Cessazioni previste	Progressioni fra le aree	Assunzioni previste	totale
Area istruttori	02 (di cui n.01 part time)	0	0	1 part time	3 ( di cui n. 2 part time )

### 3.4.3 Formazione del personale

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:** Potenziamento delle competenze in materia Di digitalizzazione e aggiornamento costante sulla normativa dei settori Finanziario/tributario, tecnico (codice degli appalti) e demografico.

**RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

Corsi UPEL, ANUSCA, ANCI, ASMEL, SYLLABUS.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

### 4. Monitoraggio

*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*