



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

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)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.41 DEL 20.08.2024

PREMESSA

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b. b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d. d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.

Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di CASTIRAGA VIDARDO
Indirizzo	VIALE ROMA N.60
Sindaco	EMMA PERFETTI
Durata dell'incarico	quinquennale
Sito internet istituzionale	www.comune.castiragavidardo.lo.it
Telefono	0371 90404
Email istituzionale	protocollo@comune.castiragavidardo.lo.it
Pec	comune.castiragavidardo@pec.regione.lombardia.it
Codice fiscale/P.IVA	84503060158/84903060156
Codice Istat	098015
Codice Ipa	c_c329
Personale in servizio al 31/12/2023	6
Sito internet	www.comune.castiragavidardo.lo.it
Comparto di appartenenza	Enti locali



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

Abitanti al 31/12/2023	3060
------------------------	------

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 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 consiliare n. 34 del 22/12/2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Obiettivi di Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance, approvato con DGC n. 46 del 29/04/2022 (Piano 2022/2024) con particolare riferimento all'annualità corrente (Allegato 1).

SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Anac ha previsto un'unica programmazione per il triennio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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;



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

- 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.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e 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.

Ciò avviene solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione quali:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate in modo significativo le altre sezioni del PIAO.

Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT viene allegato quale sottosezione del presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 2).

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 29/04/2022

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni..

Si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 29/04/2022

Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2023 è suddiviso all'interno dei settori / aree previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

SETTORE / AREA	DIPENDENTI	DI CUI: ELEVATA QUALIFICAZIONE
AFFARI GENERALI, FINANZIARIO, TRIBUTI	2	1
GOVERNO DEL TERRITORIO	3	1
DEMOGRAFICI E SERVIZI ALLA PERSONA	2	1
SICUREZZA E COMMERCIO	1	

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Si premette che l'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, 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.

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro. Si rimanda, a tal fine, all'apposito [Piano delle Azioni Positive](#), approvato con DGC n. 45 del 29.04.2022, allegato n. 3 al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale

SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

L'ente intende in questa sede dotarsi di una [disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile \(smart working\)](#), allegato n. 4 al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DPCM n. 132/2022 le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, relativamente alla presente sezione del PIAO, a compilare solo le sezioni:

- sulla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- sulla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento.

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

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		1	1	3		5
Tempo indeterminato e parziale		1				1
Tempo determinato e pieno						



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

Tempo determinato e parziale						
TOTALE						

Programmazione strategica delle Risorse Umane

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

“CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022/2024”



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

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

Annualita' 2022/2023/2024

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

COMUNE DI	CASTIRAGA VIDARDO
POPOLAZIONE	2966
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%

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

Spesa del personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevati nel rendiconto approv.

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 al netto IRAP E SPESE ESCLUSE (RIMBORSO SPESE SEGRETARIO IN CONVENZIONE - ELETTORALI - CENSIMENTO AUMENTI CONTRATTUALI)	334.074,91	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 al netto IRAP E SPESE ESCLUSE (RIMBORSO SPESE SEGRETARIO IN CONVENZIONE - ELETTORALI - CENSIMENTO AUMENTI CONTRATTUALI)	273.997,68	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.090.229,60	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.166.941,79	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.312.027,34	
MEDIA ENTRATE TRIENNALE	2.189.732,91	
FCDE PREVENTIVO ASSESTATO 2023	33.860,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	12,71%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	292.724,63	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (MEDIA ENTRATE TRIENNALE)	604.366,28	
INCREMENTO MASSIMO	311.641,65	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (da sottoporre a limite di cui all'art.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	334.074,91	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	28,0%	
INCREMENTO ANNUO	93.540,97	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	93.540,97	

gli spazi finanziari disponibili in termini di capacità assunzionale per l'anno 2022, rispetto alla spesa del personale 2018, ammontano a € 93.540,97

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	334.074,91	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	29,0%	
INCREMENTO ANNUO	96.881,72	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	96.881,72	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	334.074,91	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	29,0%	
INCREMENTO ANNUO	96.881,72	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	96.881,72	

Evoluzione dei fabbisogni

L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni effettuata internamente ha portato alla seguente programmazione delle assunzioni:



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

Profilo Professionale	Area	Modalità di copertura del fabbisogno	Anno di copertura del fabbisogno
ISTRUTTORI	AFFARI GENERALI, FINANZIARIO, TRIBUTI	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti	AL 50% 2025
ISTRUTTORI	GOVERNO DEL TERRITORIO	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti	AL 50% 2025

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali.

Si riporta, di seguito, la tabella dimostrativa allegata al conto del bilancio 2023 .

Spesa di personale	Media 2011-2013	Rendiconto 2023
	Impegni (A)	(Impegni) (B)
Intervento 01	343.412,32	287.532,82
Intervento 02	4.079,03	-
Intervento 03	2.343,33	-
Intervento 07 (Irap)	24.912,58	18.021,91
altre spese da specificare:		
Totale spese personale (A)	374.747,26	305.554,73
Componenti escluse (B)		



Comune di Castiraga Vidardo

Provincia di Lodi

<ul style="list-style-type: none">• rimborsi da enti• aumenti contrattuali• straordinari elettorali• Oneri censimento ISTAT	(6.488,43)	(12.760,96)
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)	368.258,83	292.793,77
Limite di spesa del personale	368.258,83	292.793,77

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

A. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 SETTEMBRE indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

B. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

C. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Elenco allegati:

1. Piano della Performance 2024/2026
2. Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2024/2026
3. Piano azioni positive 2024/2026
4. Piano per lo svolgimento del lavoro agile