



# **Comune di Portacomaro Provincia di Asti**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025– 2027**

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

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono 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 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione P.N.A.) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6-bis, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, come introdotto dall'art. 1 comma 12 D.L. 30 dicembre 2021 n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7 comma 1 D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Inoltre, 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 tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. 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'art. 1 comma 16 L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

1. autorizzazione/concessione;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. 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 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. 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, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lett. a) b) e c) n. 2 e 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. Ai sensi dell'art. 8 comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	PORTACOMARO	
<b>Indirizzo</b>	Piazza Roggero n.7	
<b>Recapito telefonico</b>	0141/202128	
<b>Indirizzo sito internet</b>	www.comune.portacomaro.at.it	
<b>e-mail</b>	ragioneria@comune.portacomaro.at.it	
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo.portacomaro@cert.ruparpiemonte.it">protocollo.portacomaro@cert.ruparpiemonte.it</a>	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	C.F. 00086020054 - P.I. 00086020054	
<b>Sindaco</b>	Dr. Alessandro Balliano	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	10	
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	1911	

<b>SEZIONE 2 PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
---

<b>2.1 Valore pubblico</b>	<i>Non richiesto</i>
<b>2.2 Performance</b>	<i>Allegato A) e B)</i>

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione per il Comune di Portacomaro è consultabile, comprensivo dei suoi allegati, al seguente link: <https://www.comune.portacomaro.at.it/Menu?IDDettaglio=232356>

Esso risulta approvato con D.G.C. n. 10 del 15/03/2022 e si riferisce al triennio 2022/2024, come da indicazioni dell'ultimo PIAO 2022/2024. Nel 2023 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative e pertanto ci si avvale della possibilità di confermare il piano già precedentemente approvato.

Si prende atto che nel corso del 2024, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l'Ente si pone, confermandoli, i seguenti obiettivi strategici:

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
  - o la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
  - o costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione";
  - o il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione, e presente tra gli allegati al PNA (allegato 2)
4. Lavorare su specifiche misure generali anti corruttive, in primis l'istituto del whistleblowing, con l'approvazione di un disciplinare come da allegato nr. 3
5. Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per il Comune di Portacomaro è quello di lavorare sulla sezione "bandi di gara e contratti", rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

Di seguito vengono dettagliate le fasi di valutazione del rischio, trattamento del rischio e monitoraggio.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

Si articola in tre sotto-fasi:

1. identificazione;
2. analisi;
3. ponderazione.

L'identificazione consiste nell'individuazione di comportamenti o fatti idonei a veicolare fenomeni corruttivi. L'obiettivo è la creazione di un elenco degli eventi rischiosi, integrabile anno per anno man mano che si affinano gli strumenti di riconoscimento dei rischi, nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi adottati dall'amministrazione.

L'analisi consiste nella comprensione più approfondita degli eventi rischiosi, identificati nella sotto-fase precedente, attraverso la valutazione dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Stante la particolare snellezza della struttura dell'ente e dei relativi procedimenti, tale fase non potrà che risultare semplificata. La probabilità del verificarsi di ciascun rischio è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Complessità
- Valore economico
- Frazionabilità
- Efficacia dei controlli

L'impatto di ogni rischio, invece, è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo
- economico
- reputazionale

La ponderazione, infine, consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Al fine di rendere evidente le fattispecie oggetto di prioritario trattamento si è ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

- moderato
- elevato

Non si è ritenuto opportuno graduare ulteriormente tali livelli il rischio, al fine di evitare superfetazioni incongrue con le dimensioni dell'ente. Il risultato operativo di tutte queste sotto-fasi viene poi sintetizzato nella successiva macro-fase, ovvero il trattamento del rischio.

## **TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Per misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio.

Le tabelle seguenti (allegato A) presentano la mappatura dei processi, le aree di rischio specifico e le relative misure di contenimento individuate per il triennio 2025-2027. Tale elencazione è suscettibile di integrazione e ampliamento in occasione di ogni annualità, secondo le esigenze e criticità che il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza rileverà coordinandosi con l'intera struttura comunale e valutando l'eventuale contributo degli stakeholders.

## **MONITORAGGIO**

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio. Spetta in particolare ai responsabili dei servizi informare il responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile della prevenzione della corruzione le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella loro competenza.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione.

La predetta relazione, una volta approvata, dovrà essere consultabile nel sito web istituzionale del comune nella sezione Amministrazione trasparente.

Allegato al PTPCT	<b>ALLEGATO A</b>		
	<b>Comune di PORTACOMARO (AT)</b>		<b>Scheda misure preventive</b>
<b>AREA PERSONALE</b>			
<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure di contenimento del rischio</i>
Acquisti o affidamenti di modico valore	Individuazione ripetuta dello stesso soggetto	Elevato	Rotazione periodica dei fornitori e prestatori di servizi, se possibile
Selezione personale con bando di concorso pubblico	Previsioni di requisiti di accesso personalizzati ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	Elevato	Verifica dei contenuti del bando alle norme di legge e regolamentari
Definizione dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli	Artificiosa determinazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di favorire candidati particolari	Elevato	Individuazione preventiva e oggettiva dei criteri di valutazione
Espletamento delle prove concorsuali	fornire anticipatamente informazioni ad alcuni candidati sulle domande oggetto delle prove scritte/orali	Elevato	I titoli delle prove scritte e le domande della prova orale devono essere preparate lo stesso giorno in cui si
Valutazione dei candidati	Parzialità delle valutazioni al fine di favorire singoli candidati	Elevato	Definire preventivamente dei criteri obiettivi di valutazione
Contratto decentrato integrativo per la parte relativa alla metodologia ai fini delle progressioni orizzontali	Individuazione criteri ad personam che limitano la partecipazione. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità.	Moderato	Controllo da parte degli organi interni: segretario comunale – nucleo di valutazione
Gestione presenze/assenze	Deficit di presenze in servizio dei collaboratori	Moderato	Controlli timbrature
Definizione dei criteri ai fini del conferimento di incarichi interni ed esterni	Individuazione criteri ad personam che limitano la partecipazione; inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione	Moderato	Dotarsi di un regolamento in materia di conferimento di incarichi al fine di definire indirizzi oggettivi
<b>AREA LAVORI PUBBLICI</b>			
<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure ulteriori</i>
Affidamenti sotto soglia comunitaria (art. 50, comma 1, D.Lgs. n. 36/2023)	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.	Elevato	analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi
Appalti sopra soglia comunitaria (art. 76 D.Lgs. n. 36/2023)	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c)	Moderato	Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.
Individuazione del Responsabile Unico di Progetto	Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.	Elevato	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.
Acquisti o affidamenti di modico valore	Individuazione ripetuta dello stesso soggetto	Elevato	Rotazione periodica dei fornitori e prestatori di servizi, se possibile

Alienazione e acquisto beni immobili	Valutazione del bene sottostimata o sovrastimata per favorire un particolare acquirente	Moderato	Verifica congruita della valutazione mediante acquisizione parere di professionisti terzi e, in ogni caso, mediante adeguata indagine di mercato.
Annulamento gara, revoca del bando ovvero mancata adozione provvedimento di aggiudicazione definitiva	Blocco di una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o finalizzato all'attribuzione di un indennizzo all'aggiudicatario	Moderato	Controllo da parte degli organi interni
Disciplina del subappalto (Art. 119, d.lgs. n. 36/2023)	Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	Moderato	Verifica da parte dell'ente (RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
Verifica dei requisiti generali e speciali di partecipazione in capo all'aggiudicatario ai fini della stipula del contratto	Alterazione oppure omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo di requisiti	Moderato	Responsabilizzazione e sensibilizzazione del RUP mediante specifica formazione
Esecuzione dei lavori	Irregolarità nella vigilanza e contabilizzazione dei lavori per favorire l'impresa esecutrice (ad es. mancata verifica stato avanzamento per evitare applicazione di penali)	Moderato	Responsabilizzazione e sensibilizzazione del RUP mediante specifica formazione
<b>AREA LAVORI PUBBLICI – PNRR</b>			
Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.	Moderato	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi. Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.
Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Elevato	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi.
Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021	Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.	Moderato	Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.

<b>AREA EDILIZIA PRIVATA</b>	
<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>

<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure ulteriori</i>
--------------------------	-------------------------

Acquisti o affidamenti di modico valore	Individuazione ripetuta dello stesso soggetto	Elevato	Rotazione periodica dei fornitori e prestatori di servizi, se possibile
Rilascio titoli edilizi e attività dire pressione abusi edilizi	Violazione degli strumenti urbanistici di riferimento allo scopo di consentire il rilascio di titoli abitativi e omessi controlli	Moderato	Utilizzo di metodologie analitiche di verifica della conformità alle indicazioni degli strumenti urbanistici. Monitoraggio a campione
Interventi edilizi con SCIA	Inosservanza delle regole procedurali per i controlli ex post, nei termini, allo scopo di non far rilevare la mancanza dei requisiti e presupposti per l'esercizio delle attività	Moderato	Scrupolosa adozione di un'unica metodologia per il rilascio di autorizzazioni e concessioni, da evidenziare in sede di motivazione.
Interventi edilizia libera (CIL CILA)	Inosservanza delle regole procedurali per i controlli ex post, nei termini, allo scopo di non far rilevare la mancanza dei requisiti e presupposti per l'esercizio delle attività	Moderato	Scrupolosa adozione di un'unica metodologia per il rilascio di autorizzazioni e concessioni, da evidenziare in sede di motivazione. Monitoraggio a campione
Autorizzazioni e concessioni	Disomogeneità nelle valutazioni al fine di favorire determinati soggetti	Elevato	Scrupolosa adozione di un'unica metodologia per il rilascio di autorizzazioni e concessioni, da evidenziare in sede di motivazione.

#### AREA TRIBUTARIA

<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure ulteriori</i>
Acquisti o affidamenti di modico valore, non programmabili e non prevedibili come da regolamento di economato	Individuazione ripetuta dello stesso soggetto	Elevato	Rotazione periodica dei fornitori e prestatori di servizi, se possibile
Gestione delle entrate extra-tributarie –proventi derivanti dalla gestione dei beni	Omessa registrazione credito nei confronti del contribuente	Moderato	Verifica a campione mediante incrocio di informazioni presenti nelle banche dati utilizzabili dall'ente.
Cose ritrovate	Appropriazione indebita delle cose ritrovate e consegnate agli uffici comunali	Elevato	compilazione verbale ritrovamento e sottoscrizione da parte dell'economista e del ritrovatore
Gestione delle entrate tributarie dell'ente	Omessa attivazione procedure di riscossione coattiva o errata indicazione dell'importo da riscuotere	Moderato	Verifica a campione mediante incrocio di informazioni presenti nelle banche dati utilizzabili dall'ente.
Predisposizione dei ruoli	Omesso inserimento dei ruoli degli avvisi di accertamento non riscossi	Moderato	Controllo a campione degli avvisi notificati

#### AREA FINANZIARIA

<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure ulteriori</i>
Acquisti o affidamenti di modico valore	Individuazione ripetuta dello stesso soggetto	Elevato	Rotazione periodica dei fornitori e prestatori di servizi, se possibile
Concessione di benefici economici comunali a persone fisiche, enti e associazioni per finalità sociali e culturali	Attribuzione di benefici in assenza di criteri predeterminati o in violazione del bando (se presente) o dei regolamenti al fine di favorire determinati soggetti	Elevato	Puntuale motivazione nel provvedimento di assegnazione

Liquidazione e pagamento fatture	Errato calcolo del debito al fine di favorire determinati soggetti	Elevato	Allegazione delle fatture (numero, data, importo) al provvedimento di liquidazione, verifica regolarità contributiva previdenziale per importi sotto i 5.000 €, verifica regolarità contributiva fiscale per importi sopra i 5.000 euro
Pagamento fatture	Ordine non cronologico dei pagamenti al fine di favorire determinati soggetti	Moderato	Scrupolosa adozione di un'unica metodologia per il pagamento delle fatture

#### AREA AFFARI

<b>GENERALI</b>			
<i>Processo (ovvero fasi o aggregato di processi)</i>	<i>Possibile rischio</i>	<i>Grado del rischio</i>	<i>Misure ulteriori</i>
Individuazione dell'incarico esterno quale strumento idoneo e corretto per sopperire ad un bisogno dato	Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari	Elevato	Verifica dei contenuti dell'incarico rispetto alle norme di legge o regolamento che lo consentono, controlli interni
Affidamento incarichi di elevata qualificazione	Incongruenza tra requisiti richiesti e prestazione oggetto dell'incarico	Elevato	Verifica dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni prescritte prima dell'adozione dell'atto di conferimento
Conclusione accordi stragiudiziali	Non proporzionata ripartizione delle reciproche concessioni	Moderato	Analitica indicazione delle ragioni che inducono a proporre ed approvare
Transazione o conciliazioni in corso di causa	Mancata trasparenza nel procedimento amministrativo e nella definizione del provvedimento finale per favorire uno o più soggetti	Moderato	Chiedere parere al revisore dei conti

## Misure di trasparenza

In considerazione del notevole numero di pagine che illustrano il documento, si rinvia per la lettura del testo completo alla versione digitale del PIAO pubblicata nella sezione **amministrazione trasparente – disposizioni generali – atti generali**

### SEGNALAZIONE DELLE CONDOTTE ILLECITE “WISTLEBLOWING”

Il disciplinare per le segnalazioni delle condotte illecite “Whistleblowing” riprende le linee guida in materia di tutela delle segnalazioni adottato dall’Autorità ANAC con delibera 469/2021 (a cui si rimanda nelle pagine seguenti).

Operativamente, il Comune di Portacomaro per la gestione delle segnalazioni mette a disposizione l’applicativo predisposto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, denominato “Whistleblowing”, secondo le indicazioni del paragrafo 1.1 parte III delle Linee guida di seguito sotto riportate.

L’applicativo è accessibile all’interno della sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Portacomaro, sotto sezione “*altri contenuti/prevenzione della corruzione*”

Il soggetto segnalante, attraverso l’applicativo fornito da ANAC, potrà compilare una segnalazione di eventuale condotta illecita accedendo ad una piattaforma esterna all’Ente senza il rischio di conoscibilità da parte di struttura o soggetti del Comune di Portacomaro (es. protocollo di mail in arrivo, invio buste anche se chiuse ma con possibilità di rintracciare il compilatore...).

Secondo il paragrafo 1.2, parte III delle Linee guida sopra citate, è possibile effettuare una segnalazione anche attraverso l’invio di un modulo apposito da inviare al protocollo generale dell’ANAC, e disponibile al seguente indirizzo: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

Come da indicazioni dell’Autorità, questa possibilità è consigliabile solo in via subordinata a quello prioritario della piattaforma, ovvero nei casi in cui quest’ultima presenti momentanee disfunzioni o l’interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici.

Il Comune di Portacomaro non prevede altre modalità di segnalazione.

**In tema di protezione dei dati personali coinvolti nella segnalazione**, l’ANAC precisa che attraverso l’impiego della piattaforma, l’utilizzo di un protocollo di crittografia garantisce la protezione dei dati identificativi dell’identità del segnalante, mentre il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata su questo portale consente al segnalante di “dialogare” con Anac in modo anonimo e spersonalizzato. Tale considerazione può essere ricompresa in un ragionamento di **valutazione d’impatto sul trattamento dei dati personali**, ai sensi dell’art.35 del Reg UE 2016/679, portando il livello di rischio di trattamento a valori medio bassi.

Grazie all’utilizzo di questo protocollo il livello di riservatezza è dunque aumentato rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione. D’altronde, l’utilizzo della piattaforma informatica, sempre secondo le indicazioni di ANAC, garantisce anche una maggiore celerità di trattazione della segnalazione stessa, a garanzia di una più efficace tutela del whistleblower.

In considerazione del notevole numero di pagine che illustrano il documento si rinvia per la lettura del testo completo alla versione digitale del PIAO pubblicata nella sezione **amministrazione trasparente – disposizioni generali – atti generali**.

### SEZIONE 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

#### Premessa

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

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

### ORGANIGRAMMA

#### **SERVIZIO AMMINISTRATIVO**

Responsabile: Dott. Alessandro Balliano – Sindaco

n. 2 Istruttore Anagrafe-Stato Civile-Leva Militare-Protocollo-Statistica

n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Municipale

#### **SERVIZIO TECNICO – MANUTENZIONE PATRIMONIO - OPERE PUBBLICHE**

Responsabile: Geom. Alessandro Ricagno – Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa)

n. 3 Operatori esperti

#### **SERVIZIO FINANZIARIO- SOCIALE**

Responsabile: Rag. Rita Balbo – Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa)

n.1 Istruttore – Ragioneria- Personale- Tributi

n.1 operatore part-time

n.1 operatori -OSS

#### **SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA**

Responsabile: Arch. De Angelis Andrea – Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa)

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nel contesto organizzativo del Comune di Portacomaro, considerata l'attuale dotazione organica e la vigente distribuzione delle competenze tra i vari uffici, non appare percorribile l'adozione del lavoro agile o dello smart working. Tale scelta è motivata dall'assenza di risorse che, garantendo la propria presenza fisica in sede, possano assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative, nonché il necessario rapporto con i cittadini, gli amministratori e le diverse entità, sia pubbliche che private, che accedono agli uffici comunali. Per la maggior parte del personale in servizio, inoltre, non risulta ipotizzabile l'applicazione del cosiddetto lavoro agile, in quanto le mansioni assegnate richiedono imprescindibilmente un'attività in presenza. A titolo esemplificativo, si considerino le funzioni svolte dagli operatori della polizia locale o dai cantonieri, il cui lavoro non può essere espletato da remoto. Si

evidenza, infine, che alla data attuale nel Comune non risultano in servizio lavoratori rientranti nella categoria delle persone in condizioni di fragilità, come definite dalla normativa vigente.

## **Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2025 - 2027**

### **ALLEGATO C) AL PIAO 2025/2027**

## **Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2025 - 2027**

(Art. 48 del D.Lgs. 196/2006, recante  
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L. 246/2005)

In considerazione del fatto che nessun cambiamento di rilievo è avvenuto nell’ambito della struttura organizzativa del Comune e che non si registra alcuna modifica normativa in materia, si conferma il piano approvato nel 2024.

## Premessa

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198, recante: “Codice della pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246” riprende e coordina le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” e della Legge 10 aprile 1991, n. 125, rubricata “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio alle discriminazioni tra i generi, per mirare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e riequilibrare, ove necessario, la presenza femminile nei ruoli di vertice delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure “speciali”, quindi specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rilevano forme di disparità di trattamento.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di donne e uomini a modalità di trattamento non discriminatorie in materia di lavoro.

## Analisi della situazione del personale dipendente

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune al 1° gennaio 2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra i generi:

### TEMPO INDETERMINATO

Lavoratori	Ex Categoria D	Ex Categoria C	Ex Categoria B	Totale
Donne	1	4	1	6
Uomini	0	0	4	4

### TEMPO DETERMINATO

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	0	0	0	0
Uomini	2	0	0	2

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di area Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative)

Donne: n.1

Uomini: n. 2

Si dà atto, pertanto, che non si evidenzia la necessità di favorire il riequilibrio della presenza femminile, secondo quanto disposto dall'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario nelle posizioni gerarchiche fra i generi non inferiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive, pertanto, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a sostenere la cultura delle differenze di genere e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **Obiettivi**

Il Comune intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio di competenza.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **Durata del Piano**

Il piano ha durata triennale, decorrente dall'1.1.2025 al 31.12.2027.

### **Le azioni positive**

Nel rispetto degli artt. 7, c. 4, e 57, c. 1, lett. c), del D.Lgs. 165/2001 e del Capo VI del CCNL "Funzioni Locali", per il triennio 2023-2025 si prevedono le seguenti azioni positive:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento del personale, escludendo qualsiasi forma di discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità; in particolare, prevedere che

l'aggiornamento professionale concordato sia svolto preferibilmente durante l'orario di lavoro; tale modalità organizzativa favorisce in generale la partecipazione delle donne alla formazione, posto il ruolo da esse tradizionalmente svolto in seno alle famiglie;

- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione; nei casi di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a enti esterni, finalizzate alla nomina di componenti di commissioni, comitati e altri organismi collegiali eventualmente previsti dalle fonti dell'autonomia normativa, richiamare l'osservanza delle norme vigenti in materia di pari opportunità; valgono le modalità di arrotondamento previste dall'art. 57, c. 5, del D.Lgs. 165/2001;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne nell'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- e) consentire, compatibilmente con le esigenze di servizio, temporanee personalizzazioni e contemperamenti dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;
- f) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi per maternità o paternità, da congedi parentali o da assenze prolungate dovute a esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio o di chi ha sostituito il lavoratore assente, sia mediante la predisposizione di apposite iniziative formative miranti a colmare le lacune eventualmente evidenziate;
- g) in sede di valutazione delle prestazioni e dei risultati, escludere, quale criterio di valutazione, quello basato sulla disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali; con ciò si intende prevenire la considerazione di criteri che possono risultare discriminanti per le donne, anche nella forma del pregiudizio per la loro progressione economica;
- h) in materia di congedi parentali, il Comune si impegna non soltanto ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma anche a informare le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa, nonché a fornire sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità;
- i) prevedere azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza dei diritti tra i generi, delle forme di mobbing;
- j) al fine di porre nella dovuta considerazione le specifiche esigenze tipiche del genere femminile e i conseguenti riflessi relativi all'organizzazione di lavoro e alla formazione, e allo scopo di procedere alla predisposizione di concrete opportunità di crescita professionale e culturale, verrà istituito il Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D.lgs. 165/2001, secondo le modalità previste dalle Linee guida contenute nella direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011;
- k) istituzione, sul sito istituzionale dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in materia di pari opportunità, da destinarsi alla gestione del Comitato Unico di Garanzia.

### **Pubblicazione e diffusione**

Il Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera o al Consigliere di parità dell'ente di area vasta.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti del Comune. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e saranno vagliate possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

**Art. 48 del D.Lgs. 196/2006, recante**

**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L. 246/2005**

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE Allegato D)

<b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b>
<u>Premessa</u> 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.
<b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b> Responsabile: Dr. Alessandro Balliano – Sindaco n. 2 Istruttore Anagrafe-Stato Civile-Leva Militare-Protocollo-Statistica n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Municipale
<b>SERVIZIO TECNICO – MANUTENZIONE PATRIMONIO - OPERE PUBBLICHE</b> Responsabile: Geom. Alessandro Ricagno – Elevata Qualificazione - Posizione Organizzativa n. 3 Operatori esperti
<b>SERVIZIO FINANZIARIO- SOCIALE</b> Responsabile: Rag. Rita Balbo – Elevata Qualificazione - Posizione Organizzativa n.1 Istruttore – Ragioneria- Personale- Tributi n.1 operatore part-time n.1 operatori -OSS
<b>SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA</b> Responsabile: De Angelis Andrea - Elevata Qualificazione - Posizione Organizzativa
<b>Programmazione strategica delle risorse umane</b>
<b>Premessa</b> Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di <i>performance</i> in termini di migliori servizi alla collettività. 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: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:<ol style="list-style-type: none"><li>a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);</li></ol></li></ul>

- b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

## Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

### Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

## Strategia di copertura del fabbisogno

### Premessa

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

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

## Formazione del personale

### Premessa

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

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

Allegato A) al PIAO 2025/2027

# **PIANO DELLE PERFORMANCE**

**Triennio 2025-2027**

## INTRODUZIONE

Il presente documento è redatto secondo le disposizioni del Testo Unico Enti Locali ed è stato integrato prendendo spunto dai principi di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché di quanto esplicitato nelle successive deliberazioni della

Commissione per la valutazione e l'integrità delle amministrazioni pubbliche n. 112/2010 e 121/2010, con l'obiettivo di realizzare uno strumento comprensibile e coerente che consenta la verifica del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti.

Nel Piano si analizzano, innanzitutto, il contesto socio-economico, nel quale l'Amministrazione opera e che sta alla base delle proprie strategie, e l'organizzazione interna, intendendo con ciò la composizione degli organi istituzionali, il complesso organizzativo e le risorse strumentali, economiche ed umane a disposizione.

La seconda parte dell'elaborato, invece, riporta, attraverso una struttura "ad albero", il percorso che, dagli Indirizzi Generali di Governo, passa agli obiettivi ai quali sono collegati gli indicatori volti alla misurazione dei risultati raggiunti.

Più precisamente sono stati assegnati degli obiettivi strategici che rappresentano i piani e le scelte dell'Amministrazione per il perseguimento degli interessi della comunità.

Come previsto dal Regolamento sui Controlli interni, il Nucleo di Valutazione si è già espresso in merito all'idoneità degli obiettivi operativi rispetto a quelli strategici ed ha negoziato con i singoli Responsabili di P.O. i risultati attesi e le priorità degli indicatori di misurazione.

### ***1) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO***

Portacomaro è un Comune di 1.911 abitanti (al 31 dicembre 2024) della Provincia di Asti, è provvisto di strutture prescolastiche e scolastiche disponendo degli adeguati edifici. Il territorio ha una superficie di circa 25 km quadrati che richiede una onerosa gestione.

### ***2) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO***

#### **Criteri generali di organizzazione**

L'organizzazione comunale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali ed ai programmi di governo. Essa si uniforma ai seguenti criteri:

- a) buon andamento dell'azione amministrativa, di cui sono espressione la sua trasparenza, la sua imparzialità e la sua funzionalizzazione al pubblico interesse;
- b) separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata;
- c) formazione della dotazione organica secondo il principio di adeguatezza, distinguendo al suo interno, Settori funzionali a ciascuno dei quali è preposto un titolare di P.O.;
- d) presidio della legittimità e della liceità dell'azione amministrativa;
- e) efficacia, efficienza, intese quale espressione della cultura del miglior risultato e dell'attuazione dell'attività gestionale secondo il modello della gestione per obiettivi e *budgeting*;

- f) standardizzazione dell'attività degli uffici comunali ottenuta anche monitorando costantemente il rapporto fra impiego delle risorse umane e creazione di valore aggiunto nei processi di erogazione dei servizi alla collettività (cliente esterno) e agli uffici interni serviti da elementi dell'organizzazione comunale (cliente interno);
- g) superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;
- h) verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;
- i) valutazione e misurazione della performance con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati;
- l) distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati ("fare" e "saper fare") sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione ("essere", "saper essere");
- m) gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;
- n) valorizzazione della risorsa rappresentata dal personale dipendente, attraverso anche mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che della sua crescita professionale sono espressione sia la sua formazione, sia la flessibilità del suo impiego;
- o) affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti del Comune nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;
- p) affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;
- q) armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'Amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

## SETTORE I

### **ORGANI ISTITUZIONALI**

Gestione dell'attività deliberativa della Giunta e del Consiglio nel suo complesso iter, dalla predisposizione dell'ordine del giorno alla presentazione delle bozze deliberative agli organi per l'approvazione, al completamento ed assembramento degli atti, alla loro pubblicazione nell'albo pretorio, all'invio degli stessi ai Capi Gruppo consiliari, all'attestazione dell'avvenuta esecutività ed alla trasmissione agli uffici competenti. Forma e cura altresì gli atti di propria competenza (delibere, ordini del giorno, impegni di spesa e liquidazioni). Cura l'arrivo, la spedizione e l'inserimento nel protocollo e la distribuzione della posta di tutti gli uffici Comunali.

Cura la registrazione della posta in arrivo e la distribuzione della rimanente posta in formato cartaceo e tramite flussi documentali agli uffici competenti

### **SERVIZIO NOTIFICHE CENTRALINO**

N. 1 Gestione Servizio notifica atti per conto del Comune o di altre Amministrazioni, gestione del servizio di albo pretorio on-line.

N. 2 Protocollo e consegna posta interna dei vari uffici.

N. 3 Servizio di centralino

## **COMMERCIO E AGRICOLTURA**

Istruttoria e definizione pratiche relative all'apertura, chiusura, subingressi e trasferimenti di esercizi di vicinato, pubblici esercizi e medie strutture di vendita.

## **FUNZIONI IN CAMPO TURISTICO/CULTURALE**

Mantenere lo standard di iniziative e manifestazioni dello scorso anno compatibilmente con l'emergenza epidemiologica in atto.

Gestione eventi culturali negli immobili adibiti all'uso.

## **ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE E LEVA**

N.1 Durante l'anno si provvederà a tutti gli adempimenti ordinari che i servizi prevedono in particolare:

- Garantire l'adempimento dei compiti istituzionali posti a carico del centro di costo: tenuta delle anagrafi (residenti, emigrati, A.I.R.E.), stato civile, servizio al pubblico, servizio statistica.
- Gestione del servizio elettorale: tenuta lista degli elettori, revisioni dinamiche, revisioni straordinarie, revisioni semestrali; tenuta degli albi dei presidenti e scrutatori di seggio.

Si provvederà inoltre ad espletare le seguenti pratiche inerenti al Servizio:

- immigrazioni – emigrazioni - carte identità – nascite – matrimoni - morti - persone iscritte per la prima volta nelle liste elettorali - persone cancellate dalle liste elettorali - cambi abitazione – passaporti – attestazioni di soggiorno.
- Collaborazione con l'ASL – Servizio veterinario per l'anagrafe canina – microchip Prevenzione randagismo e Convenzione con Canile

## **SETTORE 2**

### **GESTIONE ECONOMICO FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE, PROVVEDITORATO E CONTROLLO DI GESTIONE**

- N. 1 Gestione dei diversi movimenti finanziari derivanti dall'attività istituzionale ed amministrativa della struttura comunale (indennità, interessi passivi su mutui, fondo di riserva ecc...) con conseguente mantenimento dei livelli di attività ordinaria della struttura.
- N. 2 Controllo di gestione
- N. 3 Spese personale. Monitoraggio spesa al fine rispetto limite stabilito dal D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010,
- N. 4 Tenuta degli inventari dei beni mobili. Definizione degli ammortamenti dei beni mobili ed immobili per la redazione del conto del Bilancio.
- N. 5 In riferimento alla razionalizzazione dei costi, si richiede la continuazione del monitoraggio delle voci di spesa sostenute per il funzionamento degli uffici e servizi, quali spese per telefonia fissa e mobile, energia elettrica, riscaldamento, carta, spese postali, etc. ed il raffronto con le spese

sostenute nel triennio precedente al fine di esaminare gli scostamenti e valutare i risultati raggiunti in relazione alle misure adottate.

- N. 6 Gestione incassi e pagamenti. Attività inerenti monitoraggi e pubblicazione dati su piattaforma elettronica
- N. 7 Rispetto delle scadenze finanziarie per la trasmissione al ministero e alla Corte dei Conti dei vari elaborati così come previsto dalla normativa.

## **SEGRETERIA GENERALE – CONTRATTI**

- N. 1 Stesura dei contratti digitali, la loro conservazione e l'invio telematico dei contratti all'agenzia delle entrate.
- N. 2 Cura concessioni cimiteriali- gestione dell'utenza e stesura dei contratti per concessione loculi.

## **GEST. ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI – ALTRI SERVIZI**

- N. 1 Mantenimento dell'azione tributaria nell'ambito di criteri di efficienza ed efficacia, coordinando l'attività connessa all'applicazione delle tasse ed imposte comunali, attraverso le fasi di reperimento soggetti, accertamento, imponibile, formazione ruoli esattoriali, controllo della gestione per le parti date in concessione.
- N. 2 Garantire la fornitura, a carattere economale, di beni necessari per il funzionamento degli uffici (stampati, carta, accessori parco meccanografico, cancelleria, abbonamenti a riviste). Sostituzioni apparecchiature che si rendono necessarie. Per le forniture si dovrà fare riferimento alle convenzioni Consip, al mercato elettronico (me.pa.) ed alle convenzioni regionali, come richiamato dal D.L.95/2012 (disposizione per la revisione della spesa)
- N. 3 Curare i rapporti con il broker per i sinistri coperti da assicurazione; provvedere alla fornitura dei dati per l'aggiornamento e conguaglio premi assicurativi.
- N. 4 Seguire servizio affidato in appalto dell'imposta sulla pubblicità e diritti pubbliche affissioni.
- N. 5 Imposta municipale sugli immobili. Caricamento dati (denunce IMU, denunce di successione inviate dall'Agenzia delle Entrate) finalizzato all'aggiornamento della banca dati. Conclusione controlli annualità pregresse, mediante emissione di atti di accertamento; il servizio è affidato in appalto a ditta esterna per la parte gestionale. Invio ruoli a concessionario per la riscossione coattiva.
- N. 6 riscossione TARI e quote arretrate; il servizio è affidato in appalto a ditta esterna (per il 2025, Trisoft Executive Services s.r.l.) per la parte gestionale. Invio ruoli a concessionario per la riscossione coattiva (per il 2025, Step s.r.l.).
- N. 7 L'ufficio tributi continua in parte la propria attività di relazione con il pubblico, mantenendo il contatto con l'utenza in affiancamento alla ditta che fornisce assistenza ai cittadini/utenti.

## **GESTIONE AMMINISTRATIVA PERSONALE**

- Gestione giuridica del personale dipendente (congedi, malattie, aspettative, permessi, mobilità, ecc...)
- Assunzione personale a tempo determinato per eventuali sostituzioni di personale di ruolo assente a vario titolo, tenendo conto delle disposizioni di cui alla Legge Finanziaria e dei relativi decreti.
- Contrattazioni sindacali per la stesura dell'accordo decentrato del contratto di lavoro dei dipendenti, predisposizione atti e documentazioni con relativi verbali
- Controllo periodico degli orari di servizio e comunicazione scostamenti
- Gestione stipendi: trasmissione dati mensili alla ditta affidataria del servizio elaborazione paghe

- Adempimenti fiscali: trasmissione dati alla ditta affidataria per dichiarazioni Irap e 770
- Elaborazioni annuali conto del personale e relazione allegata
- Trasmissione dati telematici C.U. all'agenzia delle entrate

### **SETTORE 3**

N. 1 Interventi di manutenzione atti a garantire i parametri di sicurezza negli edifici comunali mediante adeguamenti ed investimenti sugli impianti, pulizia e mantenimento.

N. 2 Manutenzione ordinaria degli edifici comunali per la parte corrente, in particolare la manutenzione straordinaria delle centrali termiche comunali e relativi locali in funzione all'adeguamento alle normative vigenti, tutti gli adempimenti necessari per i rinnovi dei certificati antincendio e le verifiche sugli impianti elettrici.

N. 3 Verifica della manutenzione strade

N. 4 Gestione beni del patrimonio e dei beni demaniali.

#### ***ATTIVITA' ORDINARIA***

N. 1 Attività progettuale interna, controllo rispetto condizioni contrattuali da parte delle imprese assegnatarie di lavori pubblici e servizi, redazione stati di avanzamento e contabilità finali,

N. 2 Redazione studi di fattibilità per l'inserimento delle opere nella programmazione di Bilancio.

N. 3 Assicurare una corretta progettazione, direzione lavori e contabilizzazione di interventi sul patrimonio demaniale/comunale

N. 4 Contabilizzazioni, direzione lavori, sopralluoghi e relazioni, preventivi, statistiche, progettazioni interne e attività connesse alle competenze del responsabile unico del procedimento per le progettazioni interne ed esterne; richieste contributo o finanziamenti con leggi speciali; comunicazioni all'autorità di vigilanza relativamente alle opere pubbliche; acquisizione ed aggiornamento di certificazioni di conformità alla normativa vigente, certificati di regolare esecuzione collaudi; rilascio certificazioni di legge.

#### **UFFICIO TECNICO/EDILIZIA**

#### ***ATTIVITA' ORDINARIA***

N. 1 Verifica correttezza pratiche edilizie presentate, CIL CILA SCIA e rilascio Permessi di Costruire ed Autorizzazioni Paesaggistiche, Autorizzazione Vincolo Idrogeologico, Autorizzazioni LR 64/74;

N.2 Compilazioni CDU

N.3 Sopralluoghi per idoneità abitative

N.4 Attività di sportello

N. 5 vigilanza urbanistica ed edilizia

#### ***GESTIONE DEL TERRITORIO***

N. 1 Redazione di alcune varianti al PRGC necessarie per l'adeguamento normativo e la correzione di errori materiali e individuazione di nuove aree come da richieste dei privati cittadini ai sensi della L.R. 56/77.

N.2 Gestione pratiche ambientali di competenza comunale.

## **OBIETTIVI STRATEGICI PER L'ESERCIZIO 2025**

Il Piano per la parte relativa alle performance organizzative con l'allegazione di schede di valutazione sintetiche per ogni singolo dipendente del Comune. Le schede saranno utilizzate per la valutazione della produttività collettiva, di quella individuale e per la valutazione dei risultati raggiunti dai Responsabili dei servizi titolari di Posizione Organizzativa.

Tali schede sono anche parte integrante dell'accordo decentrato integrativo in quanto ne costituiscono presupposto e conseguenza.

L'attività di valutazione svolta dal Nucleo di Valutazione sulla base delle già menzionate schede sarà anche alla base della possibile progressione orizzontale dei dipendenti.

Nel corso del tempo (anche dello stesso anno) i singoli "obiettivi" potranno essere parzialmente o totalmente rivisti e modificati ma sempre cercando il massimo grado di condivisione con i dipendenti seppur nel rispetto delle prerogative dei vari soggetti partecipanti (datore di lavoro, dipendenti, responsabili).

Si invitano i Responsabili di P.O. di trasmettere entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla vigenza della scheda, una relazione dettagliata sull'attività svolta dai dipendenti dei quali hanno la responsabilità al fine di agevolare il compito dell'organo valutatore. La relazione dovrà ovviamente tener conto delle schede allegate relative al singolo dipendente segnalando il grado di raggiungimento delle performance "percepito" dal Responsabile. La relazione sull'attività delle P.O. verrà redatta dal Segretario Comunale.

### **Monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi**

I responsabili di P.O. sui propri addetti e il Segretario Comunale sui responsabili di P.O. effettuano il monitoraggio sul processo di realizzazione degli obiettivi conferiti, acquisendo i dati necessari. Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio, la percentuale di avanzamento degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Qualora emergano, in fase di monitoraggio, fattori esterni in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi, il valutatore e il valutato, informato l'OIV, provvedono alla ridefinizione degli obiettivi e/o dei relativi indicatori e target.

Durante l'anno i valutatori e i rispettivi valutati analizzano i risultati intermedi raggiunti e i comportamenti messi in atto. Sebbene questo confronto sia spesso continuo e informale, anche tramite briefing di gruppo settimanali, sono previsti colloqui intermedi formali di confronto con cadenza trimestrale, che si tengono nei mesi di:

- aprile, per il periodo dal 1° gennaio al 31 marzo;
- luglio, per il periodo dal 1° aprile al 30 giugno;
- ottobre (per il periodo dal 1° luglio al 30 settembre
- gennaio dell'anno successivo, per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre.

La presenza di questi momenti di interazione intermedi favorisce il coordinamento organizzativo, permette il confronto sulle motivazioni di eventuali scostamenti dalla performance attesa, consente il riallineamento

a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento.

Allegato D) al PIAO 2024/2026

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **Premessa**

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- 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 si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori 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:
  - o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; o stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni; 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.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

*Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:* un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: o modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; o modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

### *Strategia di copertura del fabbisogno*

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua

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

### *Formazione del personale*

- il Comune si è dotato di un servizio di formazione permanente che prevede sia formazione on line che in streaming per tutti i servizi e le aree di interesse di questo Comune alla quale hanno libero accesso tutti i dipendenti. Inoltre gli stessi periodicamente partecipano ad incontri formativi organizzati dal Comune o da altri Enti Locali su materie ed argomenti di interesse di vari uffici.

- 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.

# DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.01.2025

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	Note
Funziario	1			
Istruttore	4			
Operatore esperto	4	1		
Funziario			1	Per cessazione a far data dal 12/06/2024 dipendenti area funzionari
<b>TOTALE</b>	10			

Area	Analisi dei profili professionali in servizio al 31.12.2024
Funziario	N. 1 Posizione Organizzativa responsabile del servizio finanziario, tributi e personale
Istruttore	N. 4 istruttori di cui: N. 1 figura di agente di polizia locale N. 2 istruttore presso l'ufficio anagrafe, stato civile, elettorale, leva militare e statistica N. 1 Istruttore servizio finanziario, tributi e personale
Operatore esperto	N. 5 operatori di cui: N. 1 in servizio presso la Casa di Riposo in qualità di OSS N. 3 in servizio come operatore esterno alla manutenzione del patrimonio n. 1 in servizio part-time

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
	2025	
	2026	
	2027	
Stima del trend delle cessazioni		pensionamenti programmati
	2025	
	2026	
	2027	
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		
	2025	Assunzione n.1 dipendente area funzionari o istruttori per servizio opere pubbliche-manutentivo
	2026	
	2027	

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse		
		NOTE

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
	2025	
	2026	
	2027	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
	2025	
	2026	
	2027	

<b>Strategia di copertura del fabbisogno</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>		
	2025	
	2026	
	2027	
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>		

	2025		n. 1 per area funzionari o istruttori per servizio opere pubbliche-manutentivo
	2026		
	2027		
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>			
	2025		
	2026		
	2027		
<b>Concorsi</b>			
	2025		n. 1 per area funzionari o istruttori per servizio opere pubbliche-manutentivo, in caso di procedura di mobilità esterna andata deserta
	2026		
	2027		
<b>Stabilizzazioni</b>			
	2025		
	2026		
	2027		

## Calcolo capacità assunzionale 2025

COMUNE DI PORTACOMARO		
ANNO	2025	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, nc superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	1.911	
CLASSE	B	
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE	424.911,60 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.456.117,62 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	29,18%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	0,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	- €	
Resti assunzionali	- €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZ.	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
<i>al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato</i>		<i>media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</i>				
ANNO	2025	ANNO				
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2022	2023	2024	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	424.912	ENTRATA TIT.1	1.030.974,19	1.078.148,36	1.195.103,07	1.101.409
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	96.779,76	124.569,63	58.537,40	93.296
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	279.223,38	293.366,58	268.529,70	280.373

Altro		FCDE bilancio di previsione anno	18.960			
		2024				
<b>TOTALE</b>	<b>424.912</b>		<b>1.406.977</b>	<b>1.496.085</b>	<b>1.522.170</b>	<b>1.456.111</b>
Spesa di personale anno 2019	424.912					

**TABELLA 1**

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	1911		
VALORE SOGLIA		28,60%	B

**TABELLA 2**

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2024	1911					
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

Dal 2025, in attuazione del DM 17 marzo 2020, non si applica più la tabella 2

**TABELLA 3**

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i

Abitanti al 31.12		
2023	1913	
VALORE SOGLIA		32,60% b

## Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

### Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

**Evidenziato** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Considerato** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

### Rilevato che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di Portacomaro, appartenente alla fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 28,60 per cento;

- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti è pari al 32,60%;
- ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 17/03/2020 i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

### **Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

#### **□ IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.**

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

L'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 e del nuovo D.M. 21.10.2020;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato, sulla base dello schema di rendiconto 2024 adottato con Delibera di Giunta Comunale<sup>1</sup> n. 14 del 3 marzo 2025 è il seguente:

---

<sup>1</sup> In attesa dell'approvazione del rendiconto 2024 da parte del Consiglio Comunale, considerata l'urgenza di procedere alla sostituzione del turnover in tempi utili, onde non causare un pregiudizio all'attivi il calcolo di cui al DM 17 marzo 2020 è stato effettuato sulla base dei dati di cui allo schema di rendiconto 2024 adottato dalla Giunta Comunale il 3 marzo 2025. In seguito ad approvazione consiliare, si procederà con l'inserimento della Delibera di Consiglio Comunale all'interno del PIAO 2025-2027.

Spese di personale 2024: € 424.911,60  
\_\_\_\_\_ = 29,18 %

Media entrate netto FCDE: € 1.456.117,62

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

a) FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale 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, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

b) FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

c) FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **29,18 %**, si colloca nella seguente fascia:

**FASCIA 2 – COMUNI DI FASCIA INTERMEDIA**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sopra del valore soglia di cui alla tabella 1 ma al di sotto del valore di rientro di cui alla tabella 3.

### **Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.**

Come stabilito ex multis anche dalla sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna della Corte dei conti con delibera n. 55/2020: "I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale."

Questa lettura è confermata dalle indicazioni rese in sede consultiva dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021, secondo cui: *“un ente intermedio... - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica”*.

Per procedere con la sostituzione del turnover, l'ente deve confrontare i seguenti due valori:

- il rapporto tra le spese di personale previste per il 2025 e le entrate correnti nette stimate per lo stesso anno;
- il rapporto tra le spese di personale risultanti dal rendiconto 2024 e le entrate correnti nette consuntivate per il 2024.

L'ente può procedere alla sostituzione del personale cessato nel 2025 solo se il valore del rapporto indicato al punto **a)** risulta inferiore o uguale a quello del punto **b)**.

Nel caso del Comune di Portacomaro, il rapporto **a)** è pari al 29,17%, mentre il rapporto **b)** è del 29,18%, come desumibile dalla seguente tabella relativa alle spese di personale e alle entrate correnti presunte per il 2025:

<b>COMUNE DI PORTACOMARO</b>		
<b>ANNO</b>	<b>2025</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
<b>POPOLAZIONE (abitanti)</b>	<b>1.911</b>	
<b>CLASSE</b>	<b>B</b>	
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>28,60%</b>	
<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>443.242,40 €</b>	
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>1.519.327,92 €</b>	
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>29,17%</b>	
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>- €</b>	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>0,00%</b>	
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>- €</b>	
<b>Resti assunzionali</b>	<b>- €</b>	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZ.</b>	<b>- €</b>	
<b>RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025</b>	<b>NO</b>	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

Di conseguenza, pur non potendo aumentare la spesa complessiva per il personale, l'ente è autorizzato a procedere con la sostituzione del turnover. Nello specifico, ciò riguarda la posizione del Funzionario responsabile del servizio opere pubbliche e manutentivo, venuto a mancare il 12 giugno 2024.

Per consolidare la sostenibilità economica dell'operazione e ridurre la spesa complessiva di personale (sebbene ciò non sia necessario ai fini della sostituzione del turnover), l'ente intende inoltre attuare il distacco di un Istruttore presso un altro ente locale per 30 ore settimanali su un totale di 36, corrispondenti a 5/6 della relativa spesa di personale, pari a circa **31.200 euro annui**.