



COPIA

## ***Comune di Lucinasco*** **PROVINCIA DI IMPERIA**

### **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 14**

---

**OGGETTO:**

**PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O. PER IL TRIENNIO 2025/2027).**

---

Nell'anno DUEMILAVENTICINQUE addì QUINDICI del mese di MARZO alle ore 09:15 nella sede comunale, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

| NOMINATIVO             | PRESENTE | ASSENTE |
|------------------------|----------|---------|
| ABBO MARILENA          | X        |         |
| BORIASCO ANNA          | X        |         |
| PALUMBO PIETRO ANTONIO |          | X       |

PRESENTI: 2

ASSENTI: 1

Presiede la Signora: MARILENA ABBO

Partecipa alla seduta il Signor: DOTT. ALBERTO ARVASI - Segretario Comunale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **Premesso che:**

- ☐ con delibera di Consiglio comunale numero 7 in data 23 Aprile 2024, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2024;
- ☐ con delibera di Giunta comunale 7 in data 7 Febbraio 2025 esecutiva, è stato approvato, ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025/2027;
- ☐ con delibera della Giunta Comunale numero 61 in data 17 Dicembre 2024 con cui si è effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, con esito negativo;
- ☐ con delibera di Consiglio comunale numero 1 in data 26 Febbraio 2025 dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025/2027;
- ☐ con delibera di Consiglio comunale numero 2 in data 26 Febbraio 2025 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027;

### **Preso atto che l'articolo 6, commi 1 e 4, D. L. 9 Giugno 2021, n. 80, dispone:**

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

### **2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione

delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

**Visti inoltre:**

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.

**Dato atto che:**

- il Comune di Lucinasco alla data del 31 Dicembre 2024 aveva meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente UNO;
- il Comune di Lucinasco alla data del 31 Dicembre 2024, contava una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

**Visto** che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il quale all'art. 1, c. 3 dispone: "3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021" e precisamente: "6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".

**Rilevato** che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, "1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO."

**Visto** inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 169, c. 3, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Comune di Lucinasco ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158 e pertanto si avvale della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Rilevato** che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- a) all'art. 1, c. 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";
- b) all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- c) all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

**Preso atto** che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

**Preso inoltre atto** che il suddetto decreto dispone:

- a) all'art. 2, c. 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";
- b) all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.";
- c) all'art. 7, c. 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.";
- d) all'art. 8, c. 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- e) all'art. 9, che "Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.";
- f) all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

**Vista** la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. 24 giugno 2022;

**Considerato** quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, come allegato alla presente deliberazione con la lettera A;

**Visti:**

- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

- lo Statuto comunale;

**Ritenuto** di provvedere in merito per quanto di propria competenza;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Acquisiti** agli atti i pareri favorevoli dei responsabili dei servizi interessati, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile ex articolo 49 del Decreto Legislativo 267/2000;

**A votazione** unanime e palese espressa nei modi e termini di legge;

## **DELIBERA**

- a) di approvare, ai sensi dell'articolo 6, D.L. 9 giugno 2021, numero 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- b) di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), D.L. 9 Giugno 2021, n. 80;
- c) di dare mandato al segretario comunale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- d) di dare mandato al segretario comunale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, D.L. 9 Giugno 2021, n. 80;
- e) di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

## **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo numero 267/2000.=



# **Comune di LUCINASCO**

Provincia di IMPERIA

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2025 – 2027**

*(articoli 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, numero 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.

**Il PIAO 2025-2027 è il terzo a essere redatto in forma ordinaria, dopo quello adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.**

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, cc. 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 (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L 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 D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, 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**

### **SEZIONE 1**

#### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

|                                        |                                                                                        | <b>NOTE</b> |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Comune di</b>                       | Lucinasco                                                                              |             |
| <b>Indirizzo</b>                       | Via Roma 43                                                                            |             |
| <b>Recapito telefonico</b>             | 018352425                                                                              |             |
| <b>Indirizzo sito internet</b>         | <a href="http://www.comune.lucinasco.im.it">www.comune.lucinasco.im.it</a>             |             |
| <b>e-mail</b>                          | <a href="mailto:lucinasco@libero.it">lucinasco@libero.it</a>                           |             |
| <b>PEC</b>                             | <a href="mailto:comune.lucinasco.im@legalmail.it">comune.lucinasco.im@legalmail.it</a> |             |
| <b>Codice fiscale/Partita IVA</b>      | 00247300080                                                                            |             |
| <b>Sindaco</b>                         | Marilena Abbo                                                                          |             |
| <b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b> | 1                                                                                      |             |
| <b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>   | 307                                                                                    |             |

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

##### Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

- 1) *L'ente si prefigge di garantire l'operatività e l'efficienza dell'organizzazione comunale, garantendo la trasparenza e la legalità dell'attività amministrativa e la partecipazione dei cittadini, monitorare la spesa per un efficiente impiego delle risorse finanziarie ed attuare politiche dirette all'equità sociale al fine di incrementare la fiducia e la soddisfazione dei cittadini.*
- 2) *Fronteggiare i possibili rischi dovuti a calamità naturali o altri eventuali rischi, garantendo il funzionamento del sistema di Protezione Civile di valle e sviluppare attività di prevenzione, al fine di preservare il territorio, anche dagli incendi boschivi.*
- 3) *Promuovere il rilancio turistico del paese in sinergia con il territorio, potenziando le manifestazioni e gli eventi al fine di aumentare la qualità del servizio percepito dai fruitori dei servizi.*
- 4) *Tutelare e garantire gli aspetti naturalistici ed ambientali del territorio, migliorando la gestione del verde pubblico, garantire l'efficienza nello svolgimento del servizio di igiene urbana, migliorare e potenziare il servizio idrico integrato con particolare riferimento all'approvvigionamento idrico al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.*
- 5) *Perseguire una mobilità sostenibile, efficiente e sicura, garantendo efficienza, funzionalità al sistema di viabilità, attraverso un adeguato programma di manutenzione, pulizia e sfalcio, al fine di soddisfare i cittadini.*

## 2.2 Performance

### TABELLA DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI PER IL 2024

#### AREA SERVIZI DEMOGRAFICI, SERVIZIO PROTOCOLLO, CONTABILITÀ FINANZIARIA E BILANCIO

**Responsabile sig. Claudio ABBO**

##### **Scheda obiettivo n. 1**

Prosecuzione delle attività di potenziamento dei servizi informatici offerti del Comune anche nell'ambito dei finanziamenti ottenuti con il P.N.R.R. con particolare riferimento al passaggio in Cloud.

PARAMETRI/INDICATORI: conclusione procedimento entro il 31/12/2025.

PESATURA: 30%.

##### **Scheda obiettivo n. 2**

Implementazione della documentazione relativa alla trasparenza amministrativa;

PARAMETRI/INDICATORI: conclusione procedimento entro il 31/12/2025.

PESATURA: 30%.

##### **Scheda obiettivo n. 3**

Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture e dei debiti commerciali in capo all'ente.

PARAMETRI/INDICATORI: conclusione procedimento entro il 31/12/2025.

PESATURA: 20%.

##### **Scheda obiettivo n. 4**

Predisposizione del piano annuale dei flussi di cassa e successivo monitoraggio con cadenza trimestrale.

PARAMETRI/INDICATORI: conclusione procedimento entro il 31/12/2025.

PESATURA: 20%.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

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

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 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.

Alla scadenza del triennio considerato il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO**

in assenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, questa sezione non viene compilata essendo il PTPCT ancora vigente.

|                                                            |
|------------------------------------------------------------|
| <b>SEZIONE 3</b><br><b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> |
|------------------------------------------------------------|

|                                    |
|------------------------------------|
| <b>3.1 Struttura organizzativa</b> |
|------------------------------------|

|                 |
|-----------------|
| <b>Premessa</b> |
|-----------------|

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 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.

|                     |
|---------------------|
| <b>ORGANIGRAMMA</b> |
|---------------------|

Il Comune di Lucinasco ha un unico dipendente inquadrato nell'area degli istruttori (ex categoria C6) a cui è attribuita la responsabilità dei servizi finanziari e demografici. La gestione del personale è affidata al segretario comunale reggente, mentre la responsabilità del servizio tecnico, istruzione, sociale, tributi ricade in capo al Sindaco

|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| <b>LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA</b> |
|-------------------------------------------------|

L'unico dipendente è anche titolare di posizione organizzativa ai sensi del TUEL e delle vigenti normative in essere

|                                                  |
|--------------------------------------------------|
| <b>AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE</b> |
|--------------------------------------------------|

Non applicabile

|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| <b>ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO</b> |
|-------------------------------------------------|

Nessuno

|                              |
|------------------------------|
| <b>INTERVENTI CORRETTIVI</b> |
|------------------------------|

Nessuno

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### MISURE ORGANIZZATIVE

In considerazione del ridotto numero di unità di personale, il lavoro agile non è disciplinato né attuabile

#### PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Non applicabile

#### COMPETENZE PROFESSIONALI

Non applicabile

#### OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Non applicabile

#### CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Non applicabile

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

| Area                                   | Posti coperti<br>alla data del 31.12.2024 |    | Posti da coprire per effetto<br>del presente piano |    | Costo complessivo dei posti<br>coperti e da coprire                                                                 |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|----|----------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | FT                                        | PT | FT                                                 | PT |                                                                                                                     |
| Dir                                    | 0                                         | 0  | 0                                                  |    | €                                                                                                                   |
| Area dei<br>Funzionari e della<br>E.Q. | 0                                         | 0  | 1                                                  | 0  | Nel corso dell'anno 2025 potrebbe<br>avvenire una progressione verticale in<br>deroga adeguando la pianta organica. |
| Area degli<br>Istruttori               | 1                                         | 0  | 0                                                  | 0  | € 58.049,58                                                                                                         |
| Area degli<br>Operatori Esperti        | 0                                         | 0  | 0                                                  | 0  | €                                                                                                                   |
| Area degli<br>Operatori                | 0                                         | 0  | 0                                                  | 0  | €                                                                                                                   |
| TOTALE                                 | 1                                         | 0  | 1                                                  | 0  | € 58.049,58                                                                                                         |

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

| Area                                | Analisi dei profili professionali in servizio   |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Dir                                 |                                                 |
| Area dei Funzionari<br>e della E.Q. |                                                 |
| Area degli Istruttori               | ISTUTTORE AMMINISTRATIVO E CONTABILE – 1 UNITA' |
| Area degli Operatori<br>Esperti     |                                                 |
| Area degli Operatori                |                                                 |

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

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 *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:

- 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:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - 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.

|                                                                         |      |          | NOTE |
|-------------------------------------------------------------------------|------|----------|------|
| Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa |      |          |      |
|                                                                         | 2025 | 295,95   |      |
|                                                                         | 2026 | 924,11   |      |
|                                                                         | 2027 | 1.552,27 |      |

|                                  |      |         |  |
|----------------------------------|------|---------|--|
| Stima del trend delle cessazioni |      |         |  |
|                                  | 2025 | NESSUNO |  |
|                                  | 2026 | NESSUNO |  |
|                                  | 2027 | NESSUNO |  |

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Nessuna modifica è prevista |
| b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista    |
| c) a seguito internalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista       |
| d) a seguito di dismissione di servizi: Nessuna modifica è prevista           |
| e) a seguito di potenziamento di servizi: Nessuna modifica è prevista         |
| f) a causa di altri fattori interni: Nessuna modifica è prevista              |

|                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>g) a causa di altri fattori esterni: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| <b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:</b> |
|-------------------------------------------------------|

|                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>c) a seguito internalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>d) a seguito di dismissione di servizi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|

|                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>e) a seguito di potenziamento di servizi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>f) a causa di altri fattori interni: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|

|                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>g) a causa di altri fattori esterni: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| <b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:</b> |
|-------------------------------------------------------|

|                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>c) a seguito internalizzazioni di attività: Nessuna modifica è prevista</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>d) a seguito di dismissione di servizi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|

|                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>e) a seguito di potenziamento di servizi: Nessuna modifica è prevista</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>f) a causa di altri fattori interni: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|

|                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>g) a causa di altri fattori esterni: Nessuna modifica è prevista</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|

### 3.3.3 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.

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

### 3.3.4 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.

|                                                |      |  |
|------------------------------------------------|------|--|
| Soluzioni interne all'amministrazione          |      |  |
|                                                | 2025 |  |
|                                                | 2026 |  |
|                                                | 2027 |  |
| Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti |      |  |
|                                                | 2025 |  |
|                                                | 2026 |  |
|                                                | 2027 |  |

|                                                                                                                                                          |                                                                          |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>                                                                                                    |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              | Nel corso dell'anno 2025 è prevista una progressione verticale in deroga |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>                                                                    |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>                                                                               |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>                                                                                                             |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <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> |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Concorsi</b>                                                                                                                                          |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>Stabilizzazioni</b>                                                                                                                                   |                                                                          |  |
| <b>2025</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2026</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |
| <b>2027</b>                                                                                                                                              |                                                                          |  |

### 3.3.5 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.

**PRIORITA' STRATEGICHE:**

Aggiornamento relativo alle modifiche normative intervenute ed ai nuovi applicativi in cloud

**RISORSE INTERNE DISPONIBILI:**

Risorse proprie di bilancio e/o entrate da contributi specifici.

**RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

Ditte / esperti esterni incaricati anche in collaborazione con EE.LL. confinanti

**MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:**

Erogazione di corsi anche in modalità online sincrona e asincrona

**OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI**

- a) **QUALI:** migliore utilizzo delle piattaforme tecnologiche e semplificazione dei processi amministrativi
- b) **IN CHE MISURA:** miglioramento dei tempi di evasione istanze – maggiore dematerializzazione
- c) **IN CHE TEMPI:** nel corso dell'anno 2025 e successivi

**SEZIONE 4**

**MONITORAGGIO**

**4. Monitoraggio**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato dal Segretario Comunale, essendo l'ente di piccolissime dimensioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
MARILENA ABBO  
F.to

Il Segretario Comunale  
DOTT. ALBERTO ARVASI  
F.to

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal giorno 26/03/2025 per rimanervi 15 giorni interi e consecutivi.

Lucinasco, li 26/03/2025

Il Segretario Comunale  
DOTT. ALBERTO ARVASI  
F.to

---

### PARERI RILASCIATI

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, rilasciato dal Segretario Comunale, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, numero 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Segretario Comunale  
DOTT. ALBERTO ARVASI  
F.to

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, numero 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Responsabile del Servizio  
ABBO CLAUDIO  
F.to

---

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

☐ Per decorrenza termini art. 134 del Testo Unico degli Enti Locali (D. Lgs. n. 267/2000).

☒ In quanto dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Segretario Comunale  
DOTT. ARVASI ALBERTO  
F.to

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale



---